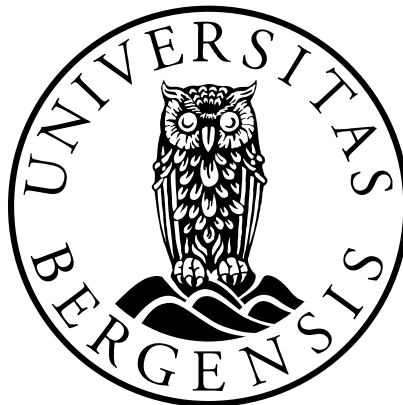


Håndheving av forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13

*Med et særlig fokus på kommende lovendring om
overgang fra domstolsbehandling til behandling
i Diskrimineringsnemnda*

Kandidatnummer: 44

Antall ord: 14 757



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.12.2019

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	6
1.1 Oppgavens tema og problemstilling.....	6
1.2 Temaets aktualitet.....	7
1.3 Enkelte avklaringer.....	7
1.3.1 ”Seksuell trakassering”.....	8
1.3.2 Håndheving.....	8
1.3.3 Diskrimineringsnemnda.....	8
1.3.4 Likestillings- og Diskrimineringsombudet.....	9
1.4 Avgrensninger.....	9
1.5 Fremstillingen videre.....	10
2 Lovforslaget i Prop.63 L (2018–2019)	10
3 Vernet mot seksuell trakassering	12
3.1 Forbud mot seksuell trakassering.....	12
3.2 Hva er seksuell trakassering?.....	12
3.2.1 ”seksuell oppmerksomhet”.....	12
3.2.2 ”uønsket” seksuell oppmerksomhet.....	13
3.2.3 (...) ha som formål eller virkning å være ”krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller plagsom”.....	13
4 Generelt om håndheving	14
4.1 Tvistemålsreformen, og hva den medførte for prosessen i domstolene.....	15
4.2 Domstolsbehandling.....	15
4.2.1 Sammensetningen av domstolene.....	16
4.2.2 Prosessuelle formål.....	16
4.2.3 Domstolkommisjonens utredning om domstolstrukturen.....	17
4.3 Behandling i nemnd.....	18
5 Håndhevingen av forbudet mot seksuell trakassering etter gjeldende rett	19
6 Behandling i Diskrimineringsnemnda etter gjeldende regler	20
6.1 Diskrimineringsnemndas organisering.....	21
6.1.1 Dagens organisering.....	21
6.1.2 Juridisk kompetanse.....	21

6.2	Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda	22
6.3	Forholdet til de alminnelige domstolene	23
6.3.1	Dobbelbehandlning.....	23
6.3.2	Overprøvingsadgang.....	23
6.4	Forholdet til Likestillings- og diskrimineringsombudet.....	24
7	Sammenligning av lignende ordninger	25
7.1	Lignende nasjonale ordninger	25
7.2	Lignende ordninger i andre land	26
7.2.1	Sverige.....	26
7.2.2	Finland.....	27
7.2.3	Danmark	27
7.2.4	Island	27
8	Rettspolitisk vurdering av den kommende endringen	27
8.1	Økende statistikk – men få saker i rettspraksis	28
8.2	Kravet om effektivitet	30
8.2.1	Forslag til endring i nemndas organisering	30
8.2.2	Tvistemålsreformen – ikke effektiv nok?.....	31
8.3	Hovedregelen om skriftlig behandling i nemnda	32
8.3.1	Prinsippene om muntlighet og bevisumiddelbarhet i domstolene.....	32
8.3.2	Prinsippenes rolle i nemndas behandling	33
8.4	Bevisregler.....	35
8.4.1	Gjeldende regler om bevisbyrde, bevisførsel og bevisbedømmelse.....	36
8.4.2	Tidligere diskusjon i forarbeidene.....	36
8.4.3	Bevisvurderingen i kommende ordning	38
8.5	Grensen mot behandling i strafferetten	40
8.6	Geografisk plassering av Diskrimineringsnemnda.....	42
8.7	Sanksjoneringskompetanse og grunnlag	43
8.8	Lovtolkningskompetanse.....	45
8.9	Maktforskyvningen bort fra domstolene	47
8.10	Større behov for konfliktløsning og veiledning?.....	48
8.11	Andre alternativer til håndhevingsendringen?	50
8.11.1	Utvide ombudets oppgaver.....	50
8.11.2	Utvikle reglene for småkravprosess, og domstolsystemet mer generelt?.....	51

8.11.3 Bevisstjøring og holdningsendring i samfunnet	51
9 Avsluttende betraktninger	52
Litteraturliste	55

1 Innledning

1.1 Oppgavens tema og problemstilling

I Norge er seksuell trakassering forbudt, og det er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Etter forarbeidene er det klart at dette forbudet er absolutt, noe som innebærer at det ikke er rom for lovlig forskjellsbehandling.¹ Dette indikerer at det foreligger strenge rettslige rammer på området.

Forbudet vil imidlertid miste sin betydning dersom det ikke håndheves ordentlig. Håndhevingen av forbudet utgjør dermed en svært sentral del av vernet mot seksuell trakassering, og det er dette som utgjør oppgavens tema. Frem til i dag har håndhevingen av forbudet vært en oppgave for de alminnelige domstolene, men dette er nå vedtatt endret. Fra 01.01.2020 overtar Diskrimineringsnemnda håndhevelsesansvaret, og skal med dette utgjøre et lavterskeltilbud som tilrettelegger for mer effektivitet i systemet.²

Fokuset i oppgaven vil særlig rette seg mot den kommende lovendringen.

Hovedproblemstillingen er om Diskrimineringsnemnda, ut fra et rettssikkerhetsperspektiv, er egnet til overta håndhevelsesansvaret i saker om seksuell trakassering.

En slik endring av håndhevelsesansvaret aktualiserer en rekke spørsmål og problemstillinger. Spørsmål som oppstår er blant annet om vurderingstemaene i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 er egnet til nemndbehandling, om slik behandling er egnet til å ivareta grunnleggende hensyn som gjør seg gjeldende ved tvisteløsning, og om en slik endring medfører en uforutsett maktforskyvning bort fra de alminnelige domstolene. Oppgaven vil forsøke å belyse nettopp denne problematikken.

¹ Prop.81 L (2016–2017) kap. 30 s. 320

² Prop.63 L (2018–2019) punkt 1.2.1 s. 6

1.2 Temaets aktualitet

Seksuell trakassering ble i slutten av 2017 satt på dagsordenen rundt om i hele verden, da ”metoo”-kampanjen med opphav i USA ble startet.³ Bevegelsen har ført til offentliggjøring av historier om trakassering av seksuell karakter, særlig innenfor arbeidslivet. Avdekking har vist at enkelte bransjer er mer utsatt enn andre, spesielt hotell- og restaurantbransjen og helse- og omsorgsbransjen. Ifølge en rapport gjort i regi av Fafo fra 2017 oppgir én av fem innenfor disse bransjene at de har opplevd seksuell trakassering på jobb.⁴

Det er også kjent at i serveringsbransjen er julebordsesong synonymt med et økende antall tilfeller av seksuell trakassering. Med et stort alkoholinntak kommer ofte ufine kommentarer, upassende berøringer, slibrige forslag, og noen ganger også trussel om voldtekt.⁵ Balansen mellom å være blid og serviceinnstilt, og muligheten til å kunne si i fra, kan være vanskelig for den enkelte ansatte. Dette er et av eksemplene som synliggjør behovet for den rettslige reguleringen på området, og at det er viktig å ha et regelverk som fungerer.

Til tross for all oppmerksomheten og de mange historiene som har kommet frem i mediebildet, er det derimot få avgjørelser i domstolene som omhandler tema. I lys av dette ble lovendringen om lavterskeltilbud i Diskrimineringsnemnda foreslått, og vedtatt gjennomført.⁶

Den omfattende mediedekningen med offentliggjøring av en rekke historier tydeliggjør temaets aktualitet og viktighet den dag i dag. Lovendringen i seg selv synliggjør også at temaet om håndheving av forbudet mot seksuell trakassering er svært aktuelt.

1.3 Enkelte avklaringer

For en bedre forståelse av oppgaven vil det være hensiktsmessig å innledningsvis avklare bruken av enkelte begreper.

³ <https://www.nrk.no/urix/metoo-emneknaggen-motiverer-tusenvis-til-a-fortelle-om-overgrep-1.13736325> - (09.12.2019)

⁴ <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/servitorer-opplever-at-den-seksuelle-trakasseringen-oket-kraftig-i-julebordsesongen-6.158.497226.c1fa583669> - (23.10.19)

⁵ <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/servitorer-tar-oppgjor-med-sextrakassering-pa-julebordene-6.158.427371.f7b3f437d4> - (23.10.19)

⁶ Prop.63 L (2018–2019) punkt 1.2.1 s. 6

1.3.1 ”Seksuell trakassering”

Med ”seksuell trakassering” siktes det til tilfeller som faller innenfor reguleringen i *lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering* (heretter likestillings- og diskrimineringsloven) § 13. Bruken av begrepet vil være avgjørende i besvarelsen, og det vil derfor gis en mer utførlig redegjørelse for dette i kapittel 3.

1.3.2 Håndheving

Det er vanskelig å definere håndheving konkret, men det innebærer en overvåkning av lover og regler, og at disse opprettholdes og følges. I dette ligger både håndtering og sanksjonering, samt bruk av myndighet.⁷ Slik regulering er helt grunnleggende for at rettigheter og plikter i en rettsstat skal være reelle.

Etter Grunnloven § 95 har ”enhver rett til å få sin sak avgjort av en uavhengig og upartisk domstol”, samt et krav til rettferdig rettergang. Dette følger også av EMK art. 6.⁸

Reguleringen skal blant annet sikre den enkeltes rettsikkerhet ved tvisteløsning, da retten til rettferdig rettergang er å anse som en grunnleggende rettsikkerhetsgaranti.⁹

I Norge er det med andre ord et utgangspunkt at domstolene har ansvar for tvisteløsning og retts håndheving. Det skal tilrettelegges for at alle har en reell mulighet for løsning av retts tvister i domstolene.¹⁰ For å unngå at domstolene oversvømmes av saker, er det imidlertid også tilrettelagt for at egnede retts tvister kan løses utenrettslig.¹¹ Dermed kan håndheving, på enkelte områder, også utføres av andre enn domstolene.

1.3.3 Diskrimineringsnemnda

Diskrimineringsnemnda er et ”uavhengig forvaltningsorgan”, jf. *lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda* (heretter diskrimineringsombudsloven) § 6. Nemnda har blant annet i oppgave å håndheve

⁷ <https://www.naob.no/ordbok/handheve> - (07.12.2019)

⁸ Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) inkorporert ved lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) § 2

⁹ Innst.169 S (2012–2013), punkt 1.8.5 s. 11

¹⁰ Ot.prp. nr. 51 (2004–2005), punkt 7.1 s. 60

¹¹ Ot.prp. nr. 51 (2004–2005), punkt 7.2.7.1 s. 73–74

likestillings- og diskrimineringsloven, med enkelte unntak nevnt i § 7, jf § 1 annet ledd. Et av unntakene er per i dag forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Nemnda har kompetanse til å treffe vedtak eller gi uttalelser dersom det foreligger brudd på bestemmelser innenfor deres ansvarsområde. De kan pålegge stansing, retting eller andre tiltak for å sikre diskriminerings- og trakasseringsvernet, samt vedta tvangsmulkt, og tilkjenne oppreisning og erstatning i enkelte saker, jf. §§ 11 til 13. Med dette skal nemda utgjøre et alternativ til domstolsbehandling, men likevel slik at domstolene har full overprøvingsrett, jf. § 16.

1.3.4 Likestillings- og Diskrimineringsombudet

Likestillings- og Diskrimineringsombudet er også et ”uavhengig forvaltningsorgan”, jf. diskrimineringsombudsloven § 4. Ombudet skal gi veiledning og føre tilsyn i saker som omhandler likestilling og diskriminering, jf § 5, jf § 1. Dersom personer føler seg rammet av brudd på likestillings- og diskrimineringslovgivningen, kan de komme til ombudet for å få veiledning og hjelp til å ivareta sine interesser. Foreligger brudd, vil saken kunne behandles videre i Diskrimineringsnemnda, jf. § 8.

1.4 Avgrensninger

Oppgaven avgrenses til seksuell trakassering, slik at delene av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 som omhandler annen trakassering vil ikke bli behandlet. Det særskilte fokuset vil rettes mot selve håndhevingen av forbudet, og de øvrige vilkår for seksuell trakassering vil derfor kun behandles kort. Det vil også avgrenses mot arbeidsgivers og organisasjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering etter § 13 sjette ledd.

Ettersom hovedfokuset i oppgaven vil være kommende endring av håndhevelsesansvaret, vil det også være nettopp dette punktet i lovforslaget i Prop.63 L som vurderes grundig. De øvrige punktene i lovforslaget vil imidlertid kunne komme inn som momenter i vurderingen av denne ordningen.

1.5 Fremstillingen videre

Først vil forslaget til lovendring i Prop.63 L (2018–2019) presenteres i punkt 2. For å belyse de ulike problemstillingene som reiser seg i forbindelse med slik endring av håndhevelsesansvar fra domstoler til nemnd, vil det være hensiktsmessig å først avklare hva gjeldende rett er på området. På denne måten vil det legges et grunnleggende bakteppe for de mer prinsipielle betraktninger rundt ordningen, og vurderingen av dette som vil reises til slutt.

Gjeldende rett rundt vernet mot seksuell trakassering vil blir presentert kort i punkt 3, herunder hva seksuell trakassering er, og hva forbudet mot dette innebærer.

I punkt 4 vil det bli redegjort generelt for håndheving i Norge, blant annet om hvordan ordinær domstolprosess foregår, med en tydeliggjøring av førende hensyn i denne sammenheng. Deretter vil håndhevingen av forbudet mot seksuell trakassering etter dagens regler bli presentert kort i punkt 5.

Etter presentasjonen av håndhevingsreglene, vil det under punkt 6 bli redegjort for hvordan behandling i Diskrimineringsnemnda foregår etter gjeldende rett. Dette vil være sentralt for å synliggjøre nemndas kompetanse, og endringer som skal forekomme på dette punkt. For å vise andre håndhevingsordninger som finnes, vil også lignende ordninger med nemndsbehandling og håndheving både nasjonalt og internasjonalt bli presentert i punkt 7.

Når det er blitt redegjort for gjeldende rett på området, vil de ulike prinsipielle betraktningene rundt lovendringen presenteres og vurderes i en rettspolitisk drøftelse under punkt 8.

2 Lovforslaget i Prop.63 L (2018–2019)

Håndhevingen av saker om seksuell trakassering har frem til i dag vært en domstolsoppgave, men det er nå foreslått å endre dette. Barne- og likestillingsdepartementet har presentert forslag om ”å etablere et lavterskeltilbud for håndheving av forbudet mot seksuell trakassering i likestillings og diskrimineringsloven”, samt ”en styrking av aktivitets- og

redegjørelsesplikten”.¹² Av hensyn til oppgavens omfang vil det som nevnt avgrenses mot sistnevnte problemstilling, og kun fokuseres på forslaget om etablering av lavterskeltilbudet.

Bakgrunnen for forslaget er blant annet at ”metoo”-kampanjen, og undersøkelser gjort i denne sammenheng, har tydeliggjort det omfattende omfanget av seksuell trakassering.¹³ Samtidig viser det lave antallet saker i domstolene at få saker er kommet så langt at de har blitt håndhevet.

Forslaget om etablering av lavterskeltilbud retter seg mot saker om seksuell trakassering innenfor rammene som likestillings- og diskrimineringsloven angir. Det er med andre ord tilfeller som er å anse som ”seksuell trakassering” etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 som er sentrale i etableringen av tilbudet.

Departementet foreslår ...

- ... ”at Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i Likestillings- og diskrimineringsloven”.
- ... ”at Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å ilegge oppreisning i slike saker om seksuell trakassering innenfor arbeidslivet og erstatning i enkle saksforhold”.
- ... ”at det åpnes for at antall avdelinger i nemnda utvides”
- ... ”å styrke veilednings- og hjelpetilbudet til personer som utsettes for seksuell trakassering”.¹⁴

Dette forslaget førte til lovvedtak om endring i loven, og er nå vedtatt gjennomført 01.01.2020. Endringen medfører at håndhevelsesansvaret på dette tidspunktet skal overføres fra de alminnelige domstolene til behandling i nemnd.¹⁵

¹² Prop.63 L (2018–2019) punkt 1.1 s. 5

¹³ Prop.63 L (2018–2019) punkt 1.1 s. 5

¹⁴ Prop.63 L (2018–2019) punkt 1.2 s. 6–7

¹⁵ Lov 57/2019 Endringslov til diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven, punkt I

3 Vernet mot seksuell trakassering

Ettersom oppgaven omhandler forbudet mot seksuell trakassering, vil det være hensiktsmessig å først avklare gjeldende rett på dette området.

3.1 Forbud mot seksuell trakassering

Det fremgår som nevnt i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 første ledd at ”seksuell trakassering” er ”forbudt”. Etter forarbeidene er dette forbudet absolutt, og det er derfor ikke aktuelt å anvende bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling i § 9. Det er heller ikke rom for en saklighetsvurdering i bestemmelsen.¹⁶

Bestemmelsen er en videreføring av tidligere lovgivning, blant annet likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.¹⁷

3.2 Hva er seksuell trakassering?

”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”.

3.2.1 ”seksuell oppmerksomhet”

Ordlyden av ”seksuell oppmerksomhet” setter ikke noe krav til type oppmerksomhetsform. I forarbeidene angis det at den kan være ”verbal, ikke-verbal eller fysisk”, og at oppmerksomheten skal være av ”seksuell karakter eller seksuelt betont”.¹⁸

Forarbeidene lister opp mange eksempler på hva som omfattes av vilkåret. Blant annet nevnes eksplisitte spørsmål, ryktespredning om en persons seksuelle aktivitet eller gjentatte seksuelle spøker, i tillegg til alt fra blikk, berøring og kommentarer, til voldtekt og voldtektsforsøk.

¹⁶ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30 s. 320

¹⁷ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30 s. 320

¹⁸ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30 s. 320

Også det å få tilsendt bilder eller videoer med seksuelt innhold via brev, telefon eller internett kan falle innenfor vilkårets rekkevidde.¹⁹

Det er med andre ord store variasjoner i hva som kan omfattes av loven, og eksemplene tydeliggjør at også alvorlighetsgraden kan variere. En voldtekt er klart mer alvorlig enn et seksuelt blick, noe som gjenspeiles i at voldtekt også kan straffeforfølges. I henhold til straffeloven § 291 kan man for eksempel idømmes inntil 10 års fengsel i slike tilfeller.

3.2.2 ”uønsket” seksuell oppmerksomhet

I bestemmelsen stilles det videre et krav om at den seksuelle oppmerksomheten skal være ”uønsket”. Ordlyden tyder på at oppmerksomheten må være ensidig, og uvelkommen hos den det retter seg mot. Dette støttes også opp av de nevnte forarbeidene.²⁰

Etter forarbeidene vil det utelukkende være oppfatningen hos den rammede som vil være avgjørende i vurderingen av om oppmerksomheten er uønsket. Vurderingen skal være subjektiv, og individuelle variasjoner skal vektlegges. Den som føler seg rammet av seksuell trakassering, skal også som et utgangspunkt ha gjort vedkommende som trakasserer kjent med at det er nettopp uønsket, men det er ikke oppstilt et absolutt krav om dette. Situasjonen i seg selv kan være nok for å vise at den aktuelle handlingen er uønsket.²¹

3.2.3 (...) ha som formål eller virkning å være ”krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller plagsom”

Bruken av ”eller” indikerer at de nevnte virkningene av den uønskede seksuelle oppmerksomheten er alternative, og det holder derfor at kun ett av dem er oppfylt. I de ulike alternativene fremstår virkningen ”plagsom” som den mildeste varianten, og kan med dette utgjøre en slags nedre grense for hva som er omfattet av bestemmelsen. Etter forarbeidene innebærer nemlig dette at også ”den mer vennligsinnede seksuelle oppmerksomheten kan være omfattet”.²²

¹⁹ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30 s. 320

²⁰ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30, s. 320

²¹ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30 s. 320

²² Prop.81 L (2016–2017), kap. 30, s. 320

For å avgjøre om atferden er plagsom må det foretas en helhetsvurdering. Relevante momenter som nevnes, er ”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”. Fysiske og psykiske virkninger av den aktuelle oppførselen kan også spille inn. Vurderingen må videre ses i lys av at oppfatningen kan variere ut fra hvilke kjønn som er involvert.²³

4 Generelt om håndheving

Reglene om forbud mot seksuell trakassering gir et vern mot uønsket seksuell oppmerksomhet, og angir hvilke rettigheter man har på dette området. Disse materielle reglene kommer man imidlertid ikke langt med, dersom det ikke foreligger tilstrekkelig prosessuelt regelverk som kan anvendes når man vil kreve beskyttelse for sine rettigheter.²⁴

Domstolene har her en viktig rolle da deres samfunnsmessige funksjon er å avklare, utvikle og håndheve lovene, og med dette treffe avgjørelser om rettigheter og plikter, som videre gjør at disse kan gjennomføres.²⁵ I denne rollen skal de ivareta og sikre rettsikkerheten til borgerne.²⁶ Ved å fremme krav gjennom søksmål for domstolene kan man få saken sin prøvd av et kompetent og uavhengig organ. Som nevnt har man et grunnlovsfestet krav om å få sitt krav avgjort i domstolene, jf. Grl. § 95.

I det videre vil det redegjøres for den prosessuelle ordningen vi har i Norge, og hvordan denne fungerer. Ettersom det i saker om seksuell trakassering er tale om tvist mellom to borgere, vil det falle innenfor reglene for sivilprosess. Den sentrale loven i denne sammenheng er *lov 17. juni 2005 om meklings og rettergang i sivile tvister* (heretter tvisteloven), og utviklingen av denne vil også være relevant.

²³ Prop.81 L (2016–2017) kap. 30, s. 320

²⁴ Mæland (2013) s. 17

²⁵ Ot.prp. nr. 51 (2004–2005), punkt 7.2.7.1 s. 74

²⁶ NOU 2019: 17 punkt 5.1 s. 25

4.1 Tvistemålsreformen, og hva den medførte for prosessen i domstolene

Før vedtakelsen av någjeldende tvistelov ble det gjort et stort reformarbeid. Tidligere tvistemålslov fra 1915 var noe gammeldags, og ble blant annet kritisert for å legge opp til en dyr og tidkrevende prosess. Vanlige folk hadde ikke råd til å bringe alminnelige tvister inn for domstolsbehandling.²⁷ Dette var noe av bakgrunnen for reformarbeidet som ble satt i gang.

Grunnprinsippene i prosessen ble ikke endret, men den nye loven skulle pålegge partene flere plikter, samt en mer dommerstyrt saksbehandling og strengere tidsfrister, slik at saken lettere kunne bli avgjort innen rimelig tid. En annen sentral endring var at valget av prosessvei skulle bero på tvistegenstandens verdi. Den nye tvisteloven begrenser blant annet partenes ankeadgang, øker domstolenes adgang til å avskjære bevis, og setter krav om forberedelse og at saken er tilstrekkelig opplyst før domstolsbehandling.²⁸ Tiltakene som ble iverksatt er med andre ord i stor grad begrunnet i et ønske om et mer effektivt prosesssystem og domstolsbehandling.

4.2 Domstolsbehandling

Den ordinære prosessordningen i sivilprosessen er todelt, enten allmennprosess eller småkravprosess. Som hovedregel skal slike sivile tvister følge ordinær rettergang, med mindre annet unntaksvis er fastsatt. Hovedformålet med sivilprosessen er å få dekket borgernes behov for å få løst sine konflikter.²⁹

²⁷ Ot.prp. nr. 51 (2004–2005) s. 35–36.

²⁸ Mæland (2013) s. 18–19

²⁹ Mæland (2013) s. 20 og 22

4.2.1 Sammensetningen av domstolene

Høyesterett, lagmannsrettene og tingrettene utgjør de alminnelige domstolene i Norge, jf. domstolloven § 1. Disse er bygget opp hierarkisk, slik at de underordnede domstolene alltid skal behandle sakene før de eventuelt kommer til overordnede domstoler, jf. Grunnloven § 88. I sivile saker utgjør også forliksrådene en viktig rolle som meklingsinstitusjon, da rettstvistene ofte løses på dette stadiet, og ikke trenger å komme inn for tingrettene, jf. tvisteloven § 6-1 flg.

I sivile saker er det som utgangspunkt én fagdommer i tingretten, og eventuelt to meddommere dersom det kreves av en part, eller retten finner det ønskelig, jf. tvisteloven § 9-12. I lagmannsretten settes retten med tre fagdommere, og eventuelt med meddommere dersom det kreves, jf. domstolloven § 12.

Landet er delt inn i rettskretser, hvor domstolene er geografisk avgrenset til den enkelte rettskrets. Den enkelte domstol har da ansvaret for å håndtere sakene som tilhører den konkrete rettskretsen. Høyesterett har derimot hele landet som rettskrets, og ikke en geografisk avgrenset del.³⁰

4.2.2 Prosessuelle formål

Prosessen i de alminnelige domstolene søker å ivareta formål angitt i tvisteloven § 1-1, hvor det heter at loven skal legge til rette for ”en rettferdig, forsvarlig, rask, effektiv og tillitsskapende behandling” gjennom ”offentlig rettergang for uavhengige og upartiske domstoler”. Videre fremgår det at loven skal ivareta ”den enkeltes behov for å få håndhevet sine rettigheter og løst sine tvister” og ”samfunnets behov for å få respektert og avklart rettsreglene”.

Sentrale virkemidler for å nå disse formålene nevnes i § 1-1 annet ledd. Dette er muligheten for kontradiksjon, muntlighet, bevisumiddelbarhet, proporsjonalitet, partenes styrkeforhold, domstolens plikt til å begrunne viktige avgjørelser og overprøvingsadgang.³¹ Disse

³⁰ NOU 2019: 17 kap. 4 s. 23

³¹ Mæland (2013) s. 26.

prinsippene vil være førende for prosessen i domstolene, og ivaretagelsen av dem vil være med på å styrke rettssikkerheten til de involverte.

4.2.3 Domstolkommisjonens utredning om domstolstrukturen

Domstolkommisjonen har i år kommet med en ny utredning av de alminnelige domstolenes organisering og struktur. I NOU 2019: 17 fremheves det at domstolene har en helt sentral rolle som statsmakt som sikrer rettigheter, og som har i oppgave å være konfliktløser. Det heter også at enkelte grunnleggende hensyn må ligge til grunn i domstolstrukturen, og at disse må ivaretas gjennom behandlingen i domstolene.³²

Domstolene skal være med på å sikre kravet om rettfærdig rettergang etter EMK art. 6 og Grunnloven § 95. For at borgernes rettigheter og plikter skal ivaretas best mulig, stilles det blant annet krav om kvalitet. Kvaliteten skal sikres gjennom høye krav til kvalifikasjoner hos dommerne, samt overprøvingsadgang, eksterne krav til sikkerheten, tidsbruken og digitaliseringen i rettslokalene. Videre er det sentralt at like tilfeller skal behandles likt etter Grunnloven § 98. Dommernes faglige og personlige kvalifikasjoner og egenskaper skal ikke slå ulikt ut i de forskjellige domstolene i landet.³³

Det er også et helt grunnleggende krav om tilgjengelighet i domstolene. Her kommer blant annet den geografiske plasseringen inn. Borgerne må føle en viss nærhet til domstolene i form av korte avstander. Dette vil også kunne være tillitsskapende, og plasseringen vil derfor være viktig. Digitalisering og teknologisk utstyr kan her spille en stor rolle, som avdemper for store avstander. En annen side av tilgjengelighetsaspektet er at språket må være tilgjengelig for alle. Store kostnader i hver enkelt sak kan medføre utilgjengelighet, og at systemet favoriserer de resurssterke.³⁴

Effektivitet er også et grunnleggende krav. Det foreligger en grunnlovfestet rett for enhver til å få sin sak avgjort ”innen rimelig tid”, jf. Grl. § 95. Dersom domstolene bruker lang tid, vil det kunne spille inn på kostnadsnivået i sakene. Effektivitet og tidsbruk vil derfor være av betydning for den generelle adgangen borgerne har til å fremme sine saker. Det er derfor

³² NOU 2019: 17 punkt 2.2 s. 15 og punkt 5.1 s. 25

³³ NOU 2019: 17 punkt 5.2

³⁴ NOU 2019: 17 punkt 5.3

ønskelig at det brukes mindre tid per sak. Ifølge kommisjonen er dette punktet noe av det som har vært kritikkverdig i dagens ordning.³⁵

Det poengteres i utredningen at domstolene generelt har svært høy tillit hos befolkningen. De fremstår som uavhengige, nøytrale, og behandler generelt sett saker raskt og kvalitetssikkert. Dette er momenter som har betydning for rettssikkerheten.³⁶

Likevel konkluderer kommisjonen med at "[d]emografiske endringer i befolkningen sammen med krav til rettssikkerhet, fagutvikling og god ressursutnyttelse gjør det nødvendig med endringer i dagens domstolstruktur".³⁷ Når det kommer til tingrettene nevnes domstolenes tilgjengelighet og reelle tilgang – både i form av sakskostnader, juridisk utilgjengelig språk, kulturelle barrierer, og geografisk nærhet. Kommisjonen mener dette taler i retning av å etablere større rettskretser. Dette foreslår de også for enkelte lagmannsrettskretser.³⁸

Til tross for den høye tilliten domstolene har hos folket, tyder dette på at kravene om kvalitet, tilgjengelighet og effektivitet ikke ivaretas tilstrekkelig slik domstolene er organisert i dag – i alle fall i følge flertallet i Domstolkommisjonen.

4.3 Behandling i nemnd

Domstolkommisjonen påpeker at det i dag ikke er en selvfølge at det er domstolene som opptrer som tvisteløsningsorganet i forskjellige saker, blant annet fordi det i de senere årene er blitt opprettet en rekke nemnder som kan treffe veiledende eller bindende avgjørelser. Det vises til at flere av disse er opprettet fordi det i de ordinære domstolene er høye kostnader, lang saksbehandlingstid og manglende spisskompetanse – med andre ord fordi systemet skranter når det kommer til å ivareta de grunnleggende hensynene som er skissert ovenfor.³⁹

Spørsmålet om når løsning av ulike tvister bør styres utenom de alminnelige domstolene, ble også vurdert under tvistemålsreformen i 2005. I forarbeidene fastslås det at domstolene skal gi "et offentlig tilbud om tvisteløsning og rettshåndheving og skal i prinsippet være

³⁵ NOU 2019: 17 punkt 5.4 s. 26–27

³⁶ NOU 2019: 17, punkt 2.1 s. 15

³⁷ NOU 2019: 17 kap. 1 s. 11

³⁸ NOU 2019: 17 kap. 1 s. 12–13

³⁹ NOU 2019: 17 kap. 1 s. 11

tilgjengelig for alle”. Videre uttales det at reglene må tilrettelegge for at partene har ”en reell mulighet til å få løst sine rettsvister ved domstolene”. Med grunnlag i at rettergang medfører store kostnader for alle parter, påpekes det at det må legges til rette for ”en mest mulig rettferdig og effektiv utnytting av [prosessreglene]”. Dette kan gjøres ved å ”begrense sakstilgangen og forbeholde domstolsbehandling til tvister som ikke ser ut til å kunne løses på annen måte”.⁴⁰ Det åpnes med dette for alternative tvisteløsningsmetoder for å effektivisere systemet.

I de samme forarbeidene defineres alternativ tvisteløsning som ”metoder for løsning av rettsvister på en annen måte enn ved tradisjonell domstolsbehandling og dom”. Fellesnevner for de alternative metodene er at de normalt innebærer bistand fra en utenforstående part. Ordningen kan være utenfor domstolsystemet, eller inngå som et ledd i domstolsbehandlingen.⁴¹

Ulike nemnder kan være eksempel på utenomrettslig ordning. En nemd er ifølge jusleksikonet definert som en ”komité som har besluttende myndighet i bestemte saker”, og det fremheves her at det i dag også brukes om betegnelsen ”kollegiale klageorganer”.⁴² I forarbeidene til tvisteloven nevnes Likestillings- og diskrimineringsnemnda som eksempel, og oppgaven deres er å behandle klager over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser og hastevedtak i enkeltsaker. Nemndas vedtak skal kunne bringes til overprøving i domstolene.⁴³

5 Håndhevingen av forbudet mot seksuell trakassering etter gjeldende rett

For å sikre at reglene angitt i kapittel 3 om seksuell trakassering er reelle, må håndhevingen av forbudet sikres. De prosessuelle reglene på dette området er derfor sentrale.

⁴⁰ Ot.prp. nr.51 (2004–2005) punkt 7.1

⁴¹ Ot.prp. nr.51 (2004–2005) punkt 7.2.1 s. 60

⁴² <https://jusleksikon.no/wiki/Nemnd> (01.10.2019)

⁴³ Ot.prp. nr. 51 (2004–2005) punkt 7.2.3.6

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 er taus hva angår håndhevingen av bestemmelsen. I forarbeidene fremgår det at forbudet skal håndheves av domstolene.⁴⁴

Etter dagens regler er dermed håndhevingen basert på de alminnelige prosessregler om håndheving i de ordinære domstolene. Slik har det vært siden forbudet mot seksuell trakassering for første gang ble eksplisitt nevnt i loven i 2002.⁴⁵

Dette har vært ordningen selv om Diskrimineringsnemnda håndhever store deler av likestillings- og diskrimineringsloven. Etter diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd bokstav a fremgår det nemlig at likestillings- og diskrimineringsloven § 13 første ledd om seksuell trakassering skal være unntatt fra denne regelen, og dermed har det vært opp til domstolene å håndheve bestemmelsen. En del av hovedbegrunnelsen er basert på ivaretagelsen av grunnleggende rettssikkerhetshensyn i slike alvorlige og inngripende saksforhold, som det vil være i saker hvor det er utøvd seksuell trakassering.⁴⁶

6 Behandling i Diskrimineringsnemnda etter gjeldende regler

Siden Diskrimineringsnemnda etter 01.01.2020 skal overta håndhevelsesansvaret i saker om seksuell trakassering, er det interessant å se på hvordan behandlingen av andre saker i nemnda foregår i dag. Her vil nemndas organisering, krav som stilles til nemndas medlemmer, hvilke saker som behandles, og hvordan de blir behandlet, være sentralt. Det er diskrimineringsombudsloven som angir reglene for Diskrimineringsnemndas organisering og virksomhet, jf. § 1.

⁴⁴ Prop.81 L (2016–2017) kap. 30 s. 320

⁴⁵ Ot.prp.nr.77 (2000–2001) punkt 9.7.4, s. 74

⁴⁶ Prop.80 L (2016–2017) punkt 7.4.9.4 s. 50

6.1 Diskrimineringsnemndas organisering

6.1.1 Dagens organisering

Organiseringen til nemnda er regulert i diskrimineringsombudsloven § 6.

Diskrimineringsnemnda er et ”uavhengig forvaltningsorgan” som er underlagt Barne- og Likestillingsdepartementet. Uavhengigheten innebærer at departementet ikke kan instruere nemndas behandling i enkeltsaker, eller den faglige virksomhet som sådan.⁴⁷

Videre fremgår det i bestemmelsens andre ledd at nemnda består av tre avdelinger, hvor hver enkelt avdeling har en leder som deltar. I tillegg til de tre lederne er det seks øvrige medlemmer i nemnda, samt seks varamedlemmer. Dette medfører at hver av de tre avdelingene totalt vil bestå av tre medlemmer i behandlingen av hver enkelt sak.

Varamedlemmene er ikke aktive før et av de ordinære medlemmene melder forfall.⁴⁸

Diskrimineringsnemnda har også et sekretariat, hvor lederen er ansatt av departementet, jf. § 6 siste ledd. Dette sekretariatet skal forberede sakene for nemnda. Videre har nemnda oppbygning som en én-instans modell, noe som innebærer at det ikke er adgang til forvaltningsklage av nemndas vedtak og beslutninger, jf. § 2 annet ledd.

6.1.2 Juridisk kompetanse

Det kreves at lederne i nemnda ”skal oppfylle kravene til dommere i domstoloven § 53 første ledd og 54 annet ledd”, og de skal som et klart utgangspunkt ha dommererfaring, jf. diskrimineringsombudsloven § 6 tredje ledd.

I § 6 fjerde ledd fremgår det at både medlemmer og varamedlemmer oppnevnes for fire år, med mulighet for gjenoppnevning én gang. For å sikre kontinuitet i nemnda er ordningen slik at ved første gangs oppnevning vil halvparten av medlemmene og varamedlemmene oppnevnes for to år, mens de øvrige medlemmene oppnevnes for fire år.⁴⁹

⁴⁷ Prop.80 L (2016–2017), kap.12 punkt 3 s. 103

⁴⁸ Prop.80 L (2016–2017), kap.12 punkt 3 s. 103

⁴⁹ Prop.80 L (2016–2017), kap.12 punkt 3 s. 103

Etter forarbeidene er det klart at kompetansen er avgjørende ved oppnevning av nye medlemmer. Saksbehandlingen ligner saksbehandlingen i domstolene, med stor grad av ren rettsanvendelse, vurdering av bevis og anvendelse av rettsregler på foreliggende faktum. Oppgavens art tilsier derfor at medlemmene bør ha juridisk kompetanse, selv om dette ikke fremgår konkret fra lovteksten.⁵⁰

6.2 Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda

Etter diskrimineringsombudsloven § 8 ”behandler [nemnda] de sakene som bringes inn for den” av en part, av Likestillings- og diskrimineringsombudet eller av andre med rettslig klageinteresse i saken. Nemnda har da kun plikt til å behandle de sakene som faktisk faller innenfor ansvarsområdet etter § 7, jf. § 1 annet ledd.⁵¹

Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene som faller innenfor nemndas virkeområde i § 1 annet ledd, og dermed brudd på diskrimineringslovgivningen, vil nemnda kunne treffe vedtak i den konkrete saken som er kommet inn, jf. § 11 første ledd.

Nemnda har i tillegg til vedtaksmyndigheten også myndighet til å ”pålegge stansing, retting og andre tiltak” som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse, jf. § 11 annet ledd.

Saksbehandlingen i nemnda er som hovedregel skriftlig, med mindre det ”av hensyn til sakens opplysning” likevel bør gjennomføres muntlige forhandlinger, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. Etter annet punktum er det nemndleder som avgjør om det foreligger slike hensyn. Dersom det er fremmet krav om oppreisning, har partene derimot ”rett til muntlige forhandlinger”, jf. § 9 tredje punktum.

Dette skiller seg fra den tidligere ordningen, da det før 2017 var et utgangspunkt om muntlighet i nemnda. Endringen ble den gang vurdert i forarbeidene til ny lov, og departementet uttalte her at hensynet til partenes rettssikkerhet ”kan isolert sett tale for at nemndas saksbehandling i stor grad bør være muntlig, i likhet med sivilprosessen”. Likevel ble det påpekt at en ”utstrakt bruk av muntlighet vil imidlertid gå på bekostning av effektivitet

⁵⁰ Prop.80 L (2016–2017), kap.12 punkt 3 s. 103

⁵¹ Prop.80 L (2016–2017), kap.12 punkt 3 s. 104

og føre til at saksbehandlingen blir forlenget”. For å unngå at saker hvor det ikke er behov for muntlige forhandlinger tar opp tiden og ressursene til nemnda, ble adgangen til muntlig behandling derfor begrenset til saker hvor det var reelt behov for dette. Det påpekes også at behandlingen ellers i forvaltningen i utgangspunktet er skriftlig, men at rettssikkerheten likevel ivaretas tilstrekkelig der.⁵²

I de samme forarbeidene åpnes det for muntlig behandling i saker der rettssikkerhetsmessige hensyn taler for det. Som eksempel nevnes saker ”der nemnda har spørsmål til en parts skriftlige opplysninger, hvor det er behov for å føre og utspørre vitner for å oppklare faktiske forhold”. Ettersom den totale saksbehandlingstiden ellers vil bli redusert, påpekes det at det tilrettelegges bedre for å bruke noe mer tid på bevisførsel, herunder avhør av parter og vitner.⁵³

6.3 Forholdet til de alminnelige domstolene

6.3.1 Dobbelbehandlning

Dersom en sak er til behandling i Diskrimineringsnemnda, kan ikke partene bringe samme saken inn for domstolene, jf. diskrimineringsombudsloven § 17.

Etter forarbeidene er det å regne som samme sak dersom det er tale om samme krav mellom samme parter. Dette må også ses i sammenheng med § 10 første ledd, hvor nemnda har en avvisningsplikt dersom en sak er ”avgjort av en domstol” eller ”brakt inn for en domstol til avgjørelse”.⁵⁴

6.3.2 Overprøvingsadgang

Etter diskrimineringsombudsloven § 16 kan nemndas vedtak bringes inn for domstolene for ”full prøving av saken”. Dersom slikt søksmål om overprøving ikke reises innen fristen på tre måneder, har vedtaket virkning som rettskraftig dom, jf. § 16 annet og tredje punktum.

⁵² Prop.80 L (2016–2017), punkt 7.5.3.4, s 54

⁵³ Prop.80 L (2016–2017), punkt 7.5.3.4, s 55

⁵⁴ Prop.80 L (2016–2017), kap 12 punkt 3, s. 109

Høyesterettsavgjørelsen i Rt. 2015 s. 1313 U gjaldt spørsmål om det kan anlegges søksmål for de alminnelige domstolene om en avgjørelse gjort av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, der det er konkludert med at det ikke foreligger brudd på diskrimineringslovgivningen. Dette ble besvart benektende. Slike saker kan ikke bringes inn for domstolene, begrunnet med at slike avgjørelser ikke gir noen form for rettsvirkninger, og dermed ikke kan overprøves. Det underliggende saksforhold kan derimot reises søksmål om for domstolene.⁵⁵

Som nevnt i punkt 6.1.1 er Diskrimineringsnemnda organisert i en én-instansmodell, slik at det ikke er adgang til forvaltningsklage i sakene som behandles i nemnda, jf. § 2 første ledd. Departementet har i denne sammenheng påpekt at siden Diskrimineringsnemnda er et særlig fagtungt forvaltningsorgan, foreligger de beste utgangspunkter for at riktige avgjørelser treffes, og at overprøvingsbehovet med dette er minimalt. Dersom et slikt behov likevel skulle foreligge er det en mulighet til å føre saken for domstolene. Dette anses å ivareta rettssikkerheten til partene på tilstrekkelig vis.⁵⁶

6.4 Forholdet til Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i oppgave å ”fremme reell likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder”, jf. diskrimineringsombudsloven § 5 første ledd. ”[E]nhver” kan henvende seg til ombudet for å få veiledning om blant annet likestillings- og diskrimineringsloven, jf. § 5 annet ledd, jf § 1 annet ledd bokstav a.

Ombudet opptrer med dette som en pådriver for likestilling og mot diskriminering, samt som en formidler av likestillings- og diskrimineringsarbeid.⁵⁷ Dette medfører at ombudet er med på å utvikle vernet mot seksuell trakassering i praksis.

Veiledningen overfor enkeltpersoner innebærer råd om det foreliggende forholdet strider med lovverket, og informasjon om hvordan vedkommende kan løse situasjonen på egenhånd.

⁵⁵ Prop.80 L (2016–2017), kap. 12, punkt 3, s. 108

⁵⁶ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.3, s. 23–24

⁵⁷ Prop.80 L (2016–2017), kap. 12, punkt 2, s. 102

Denne veiledningen kan også innebære bistand til å utforme skriftlig klage som kan sendes til nemnda.⁵⁸

Slik veiledning utgjør en viktig rolle i selve vernet mot seksuell trakassering, spesielt ettersom den er kostnadsfri for dem som benytter seg av ordningen. I slike saker vil for eksempel råd og veiledning ofte være nødvendig for at en person faktisk tar saken videre i systemet. Samtidig kan slik veiledning være med på at saken løses på et annet stadium, slik at ordningen er med på å begrense antall klagesaker som fremmes for nemnda eller domstolene.⁵⁹

7 Sammenligning av lignende ordninger

Til tross for at det er domstolene som i utgangspunktet er konfliktløser og håndhever av borgernes rettigheter, er det på enkelte områder gitt myndighet for dette i oppnevnte nemnder. Det er nettopp dette den kommende lovendringen går ut på, der håndhevelsesansvaret skal overlates til Diskrimineringsnemnda. I det følgende skal lignende håndhevingsordninger presenteres, både nasjonale og internasjonale. Dette vil være med på å belyse hvordan en slik ordning kan fungere i praksis.

7.1 Lignende nasjonale ordninger

I Norge finnes det over 50 ulike nemnder. Et eksempel er ordningen med Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker. Tolv fylkesnemnder avgjør saker om tvang etter barnevernloven, helse- og omsorgstjenesteloven og smittevernloven.

I barnevernloven følger det av § 7-1 at hvert fylke skal ha en slik nemnd, og at oppgaven deres er å avgjøre saker som reises av kommunene. Videre heter det i § 7-2 at hver fylkesnemnd skal bestå av ”en eller flere ledere som fyller kravene til dommere”, samt et ”utvalg av fagkyndige” og et ”alminnelig medlemsutvalg” som departementet oppnevner, jf. første ledd b) og c), jf. annet ledd. Sammensetningen er med andre ord ganske lik

⁵⁸ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.7.1.1, s. 34

⁵⁹ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.7.4.2, s. 36

sammensetningen i de alminnelige domstolene. Fylkesnemndene er med dette å regne som et domstolliknende organ.

På barnevernsområdet handler vedtakene som fattes av fylkesnemnda, ofte om hvorvidt barneverntjenesten skal overta omsorgen for et barn, samværsspørsmål og fratakelse av foreldreansvar.⁶⁰ Det er med andre ord saker av stor betydning for de involverte partene. Fylkesnemnda opptrer som en ren avgjørelsesinstans, siden sakene bringes inn av sakens parter, og ikke nemnda selv.⁶¹ I barnevernloven § 7-3 angis at saksbehandlingen skal være ”betryggende, rask og tillitsskapende”. Dette er hovedprinsipper man kjenner igjen fra gjennomgangen under punkt 4, og grunnleggende hensyn som søkes ivaretatt også i domstolsystemet. Behandlingen i Fylkesnemndene er også sammenfallende med behandlingen i Diskrimineringsnemnda.

7.2 Lignende ordninger i andre land

I det følgende skal det redegjøres for lignende ordninger for tvisteløsning internasjonalt. Det er valgt et nordisk fokus, fordi det foreligger flest likhetstrekk i disse rettssystemene. Ettersom dette også var tema i forarbeidene, vil redegjørelsen være sammenfallende med gjennomgangen gjort av utvalget i kapittel 2.2 i Prop.63 L.

7.2.1 Sverige

Domstolene håndhever diskrimineringslovgivningen i Sverige. Det foreligger derfor ikke et lavterskeltilbud i disse sakene. En viktig ordning i det svenske systemet er derimot diskrimineringsombudmannens rolle. Ombudsmannen har myndighet til å selv velge ut saker som kan bringes inn for domstolene der personer mener seg trakassert eller diskriminert. Systemet åpner dermed for å få en sak om seksuell trakassering prøvd for domstolene, selv om de rammede selv ikke bringer saken inn.⁶²

⁶⁰ <https://www.regjeringen.no/no/dep/bfd/org/etater-og-virksomheter-under-barne-og-likestillingsdepartementet/fylkesnemndene-for-sosiale-saker/id418110/> (24.10.2019)

⁶¹ <https://www.fylkesnemndene.no/no/Hva-er-Fylkesnemndene/> (24.20.2019)

⁶² Prop.63 L (2018–2019) punkt 2.2.2 s. 14

7.2.2 Finland

Etter finsk rett har Diskriminerings- og jämställdhetsnämnden kompetanse til å fatte vedtak i saker om seksuell trakassering, men nemnden kan ikke ilegge erstatning og oppreisning. Vedtakene som treffes kan påklages til forvaltningsretten, som i Finland er en særdomstol på forvaltningsområdet. Alternativt kan saken bringes inn for de ordinære domstolene.⁶³

7.2.3 Danmark

I Danmark har Ligebehandlingsnævnet myndighet til å fatte bindende vedtak, samt tilkjenne godtgjørelse i saker som handler om seksuell trakassering. Det er et krav om at leder er lagrettsdommer, nestledere er tingrettsdommere og øvrige medlemmer er jurister som har kunnskap og erfaring fra likestillingslovgivningen på området. I denne ordningen er det ikke rom for forvaltningsklage, men mulighet for å få saken lagt frem for domstolene etter at Ligebehandlingsnævnet har befattet seg med saken.⁶⁴

7.2.4 Island

Likestillingsnemnda har på Island myndighet til å fatte bindende vedtak på området for seksuell trakassering. Myndigheten er likevel begrenset til dette, og inkluderer dermed ikke ilegging av oppreisning og erstatning. Sammensetningen er ordnet slik at leder og nestleder skal oppfylle kravet til tingrettsdommere, i tillegg til at det kreves at minst en av dem har særlig kunnskap om likestilling. Heller ikke her er det adgang til forvaltningsklage, men vedtak kan likevel bringes inn for domstolene i ettertid.⁶⁵

8 Rettspolitisk vurdering av den kommende endringen

Lovendringsforslaget i Prop.63 L er begrunnet i at saker som omhandler seksuell trakassering, skal løses på lavest mulig nivå. Det fremmes at det er behov for alternativ til

⁶³ Prop.63 L (2018–2019) punkt 2.2.3 s. 14

⁶⁴ Prop.63 L (2018–2019) punkt 2.2.4 s. 14

⁶⁵ Prop.63 L (2018–2019) punkt 2.2.5 s. 15

domstolsbehandling, slik at personene det gjelder får et reelt retts- og diskrimineringsvern, samt et kostnadsfritt alternativ.⁶⁶

Dette taler i selv for en ordning med lavterskeltilbud i Diskrimineringsnemnda. Det er likevel flere betraktninger rundt endringen som det er verdt å sette spørsmålsteget ved. Her er det rom for diskusjon om hvorvidt ordningen er egnet til å ivareta rettssikkerheten til de involverte, samtidig som det utgjør et effektivt alternativ. Det vil derfor bli foretatt en rettspolitisk diskusjon i det følgende, hvor den kommende ordningen skal diskuteres, og de ulike problematiske sidene belyses.

8.1 Økende statistikk – men få saker i rettspraksis

I Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2016 oppgir totalt 4 % av de sysselsatte at de er blitt ”utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende, et par ganger i mnd eller mer”. Undersøkelsen viser at 7 % av kvinnene svarte bekræftende, mens av mennene var det kun 2 %. Størst var andelen kvinner mellom 18 og 24 år, som utgjorde 13 %. Undersøkelsen viser at det er store forskjeller i både alder og kjønn når det kommer til seksuell trakassering.⁶⁷

Ser man tilbake til 1989 lå andelen på 4 % hos kvinner og 1 % hos menn, og dette tydeliggjør at andelen som oppgir å ha blitt seksuelt trakassert har økt sammenlignet med tidligere år. Det er her viktig å merke seg at det er tale om et sårbart tema, som det har blitt snakket lite om i tidligere tiår. Dette kan ha påvirket statistikkendringen.

Samtidig har gjerne menn og kvinner ulik oppfatning av hva som ligger i begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet. Trolig er det også en del mørketall innenfor området. Likevel har andelen av kvinner som oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, alltid ligget over andelen menn.

Videre er det tydelig at enkelte yrkesgrupper er mer utsatt enn andre. Innenfor overnattings- og serveringsbransjen oppgir totalt 14 % at de har vært utsatt for slik uønsket seksuell

⁶⁶ Prop.63 L (2018–2019) punkt 1.2.1 s. 6

⁶⁷ Statistisk sentralbyrå, *Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø av 2016*, hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo> (30.09.2019)

oppmerksomhet, og andelen kvinner var på 22 %. Også innenfor helse- og omsorgsbransjen er det høye tall. Spesielt sykepleiere er utsatt, og denne gruppen har en andel på 17 %.⁶⁸

Disse tallene støttes også av undersøkelser gjort i regi av Fafo, der Fellesforbundet og Fagforbundets medlemmer er blitt undersøkt. Her svarte 21 % bekreftende innenfor hotell- og restaurantbransjen, og 18 % innenfor helse og omsorg.⁶⁹ Trolig er disse bransjene spesielt utsatt på grunn av tett kunde- og pasientkontakt. I helse- og omsorgsbransjen vil for eksempel pasientenes og brukernes sykdomshistorie spille inn.⁷⁰

I en undersøkelse gjort av NRK og Norstat i slutten av 2017 er det i tillegg klare indikasjoner på at det forekommer mye uønsket seksuell oppmerksomhet i det norske arbeidsliv. Av totalt 791 spurte kvinner svarte 237 ja på spørsmål om de hadde blitt utsatt for dette på jobb. Dette utgjør en andel på 30 %. Av de spurte mennene var det 11 %.⁷¹ Undersøkelsen kom i kjølvannet av ”metoo”-kampanjen, og det er dermed grunn til å tro at dette påvirket flere til å stå frem i undersøkelsen.

Forskning viser dermed at seksuell trakassering i stor grad forekommer i dagens samfunn, særlig på enkelte områder i arbeidslivet. Til tross for dette er det få saker som er kommet til domstolene, og den manglende rettspraksisen viser at personer som er blitt utsatt for seksuell trakassering ikke benytter seg av den foreliggende adgangen til å få sin sak prøvd. I seg selv tyder dette på at det er behov for endring i dagens ordning, og kan tale sterkt for å endre håndhevelsesansvaret på området.

I forarbeidene fremgår det at departementet ”antar” at manglende saker i domstolene kan spores tilbake til de høye kostnadene, i tillegg til den tidkrevende prosessen det medfører å reise sak i domstolene.⁷² Det reiser seg betenkeligheter rundt det faktum at en lovendring blir

⁶⁸ Statistisk sentralbyrå, *Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø av 2016*, hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo> (30.09.2019)

⁶⁹ Mona Bråten og Beate Sletvold Øistad, *”Seksuell trakassering i arbeidslivet”*, *Fafo-rapport 2017:09 s. 5*

⁷⁰ Mona Bråten, *Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem*, s. 37 hentet fra: <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/artikler-og-bokkapitler/item/seksuell-trakassering-et-stille-arbeidsmiljoproblem> (09.12.2019)

⁷¹ <https://www.nrk.no/norge/xl/eksperter-er-bekymret-for-at-kvinner-mistolker-trakasseringsbegrepet-1.13856604> (30.09.2019)

⁷² Prop.63 L (2018–2019) punkt 2.5.4.2 s. 21

basert på slike antakelser. I denne sammenheng kan det stilles spørsmål ved om endringen er godt nok begrunnet, og om ulike sider av saken er tilstrekkelig vurdert.

8.2 Kravet om effektivitet

Et av argumentene for å endre håndhevelsesansvaret er at den fungerende ordningen utgjør et system med store kostnader og tidkrevende prosesser. Det hjelper lite å ha et krav, dersom prosessen er lagt opp slik at det ikke lønner seg å reise sak. Derfor kreves det mer effektivitet i systemet, slik at behandlingen av saker både blir raskere og kostnadsfri for de involverte partene.

8.2.1 Forslag til endring i nemndas organisering

I forarbeidene fremgår det at nemndas behandlingstid i dag er på omtrent ett år. Dette er en relativt lang saksbehandlingstid, og det påpekes at det blant annet er fordi Diskrimineringsnemnda 01.01.2018 overtok en rekke saker fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, i tillegg til Likestillings- og Diskrimineringsnemnda. Et annet poeng som nevnes er at saksmengden trolig vil øke ytterligere gjennom vedtakelsen av lovendringen.⁷³

Det er derfor foreslått at antallet avdelinger i Diskrimineringsnemnda utvides. Dette er fordi nemndas organisering i dag setter begrensinger for hvor mange saker som kan behandles. Dersom nemnda skal kunne utgjøre et reelt lavterskeltilbud, er det sentralt at saksbehandlingen er tilstrekkelig effektiv. I lys av dette er det foreslått, og nå også vedtatt, en utvidelse med en ekstra avdeling, slik at flere saker kan behandles i året.

Forslaget innebærer imidlertid at sammensetningen i nemndas medlemmer og avdelinger ikke tallfestes i diskrimineringsombudsloven § 6 annet ledd. Det fremmes at dette vil kunne legge til rette for mer fleksibilitet og effektivitet, i form av at kapasiteten i nemnda kan justeres i lys av ressursbehovet som foreligger.⁷⁴

⁷³ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.5, s. 26

⁷⁴ Prop.63 L (2018–2019), punkt 1.2.3, s. 7

8.2.2 Tvistemålsreformen – ikke effektiv nok?

Som nevnt var nettopp det å sikre at avgjørelser skulle komme innen rimelig tid, og at hovedfokuset skulle ligge på økt effektivitet i systemet, hovedelementer som var fremmet under reformarbeidet i forkant av gjeldende tvistelov.⁷⁵ De ulike tiltakene skulle gjøre prosessen i domstolene raskere, både i form av flere plikter for partene, men også strengere tidsfrister. At dette i dag fremmes som hovedbegrunnelsen for etableringen av et lavterskeltilbud i Diskrimineringsnemnda, kan tyde på at reformarbeidet den gang ikke var vellykket.

Saksbehandlingstiden i saker om seksuell trakassering har også ved tidligere anledninger vært fremmet som argument for endring i håndhevelsesansvaret. I NOU 2011: 18 ble det av Likestillingsutvalget vurdert om det var behov for et lavterskeltilbud i slike saker. Utvalget var positiv til dette, og mente behovet for å flytte håndhevingen til Likestillings- og diskrimineringsombudet og nemnda var stort.⁷⁶

Forslaget ble vurdert videre i Prop.88 L (2012–2013), hvor departementet var enig i at det var behov for å styrke vernet mot seksuell trakassering, blant annet på grunnlag av at ”[d]omstolsbehandling tar lang tid og den som mener seg trakassert løper en økonomisk risiko ved å reise søksmål”.⁷⁷ Den gang falt derimot konklusjonen på at rettsikkerheten for de involverte i slike saker best ivaretas hos domstolene, men uttalelsene tyder likevel på at systemet har forbedringspotensialer.

I den nye utredningen av domstolstruktur utarbeidet av Domstolkommisjonen fremmes nettopp forbedringspotensialet på dette området. Selv om effektivitet var et av hovedelementene i tvistelovsreformen, kommer det frem at det er potensiale for forbedring ved flere aspekter av effektiviteten i dagens domstolsordning. Det pekes blant annet på at sakene som kommer til domstolene, blir stadig mer tidkrevende og komplekse, og at det i dagens domstolstruktur er varierende saksbehandlingstid mellom tingrettene, men også mellom geografisk nærliggende domstoler.⁷⁸ Sett i lys av at lengre saksbehandlingstid betyr

⁷⁵ Mæland (2013), s. 18–19

⁷⁶ NOU 2011: 18 punkt 2.2.5 s. 26

⁷⁷ Prop.88 L (2012–2013) punkt 14.4.3 s. 105

⁷⁸ NOU 2019: 17 kap. 1 s. 11–12

flere kostnader for de involverte parter, er dette helt klart et argument for at nemndsbehandling kan være et godt alternativ til behandling i domstolene.

Ivaretagelsen av grunnleggende rettssikkerhetshensyn kan imidlertid forklare at ting tar tid i domstolene, da det i seg selv kan medføre lengre saksbehandlingstid. Rettssikkerhet er noe som etterstrebes i systemet hele tiden, og det må utøves forsiktighet når det kommer til å opprette ordninger som mulig kan svekke ivaretagelsen av dette hensynet.

8.3 Hovedregelen om skriftlig behandling i nemnda

En del av rettssikkerhetshensynet er ivaretagelsen av grunnleggende prinsipper som er etablert i tvisteløsningssystemet. Hvorvidt disse prinsippene ivaretas tilstrekkelig under behandling i nemnd, er derfor sentralt.

8.3.1 Prinsippene om muntlighet og bevisumiddelbarhet i domstolene

I de ordinære domstolene er adgangen til å kunne ”redegjøre muntlig for [saken]” og å ”føre sine bevis umiddelbart”, blant virkemidlene for å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn. Muntlighetsprinsippet og bevisumiddelbarhetsprinsippet er helt sentrale for å nå formålet i tvisteloven om rettferdig, forsvarlig, rask, effektiv og tillitsskapende behandling, jf. tvisteloven § 1-1 annet ledd, jf. første ledd.

Etter forarbeidene til tvisteloven fremgår det at poenget med dette punktet i bestemmelsen både er å understreke betydningen av muntlighet i prosessen, samt å etablere en grunnleggende rett for partene til å kunne kreve slik muntlig behandling på ett trinn av saken. På denne måten blir partenes rett til å bli hørt ivaretatt.⁷⁹

Kravet om muntlig behandling innebærer at retten skal treffe sine avgjørelser på grunnlag av det som muntlig fremføres i rettsmøtet, og kan for partene fremstå som en garanti for at retten faktisk er blitt gjort kjent med deres syn før det avsies dom i saken. Muntlig behandling vil også kunne legge forholdene til rette for bevisumiddelbarhet i prosessen.⁸⁰

⁷⁹ NOU 2001: 32 B, Del III kap 1.2, s. 650–651

⁸⁰ Mæland (2013) s. 30

Muntlighetsprinsippet har en sammenheng med prinsippet om bevisumiddelbarhet. Dette prinsippet handler om at bevisene fremføres direkte for domstolene, slik at dommerne selv avgjør bevisverdien i det som fremlegges. Prinsippet begrunnes med at dommerne får et bedre avgjørelsesgrunnlag, og et bedre helhetsinntrykk av parter og vitner som forklarer seg under direkte konfrontasjon. I motsetning til under skriftlig behandling, vil dommerne da kunne observere opptreden, og eventuell usikkerhet og nøling hos de involverte.⁸¹

Muntlig behandling vil dermed kunne tilrettelegge bedre for fremleggelse av partenes syn på saken, avhør av parter og vitner, samt troverdigheten i forklaringene som blir gitt. Slik behandling vil også gi umiddelbar adgang for partene til å imøtegå motparten.

Til tross for at prosessen i domstolene er lagt opp slik at behandlingen i sakene skal være muntlig, finnes det noe rom for unntak, dette i form av avtale om skriftlig behandling. I tvisteloven § 9-9 annet ledd fremgår det nemlig at for saker i sporet for allmennprosess kan partene med ”rettens samtykke” avtale at avgjørelsen ”treffes på grunnlag av skriftlig behandling” eller av ”en kombinasjon av skriftlig behandling og rettsmøte”. Slikt samtykke kan bare bli gitt der det vil gi en ”mer effektiv og prosessøkonomisk behandling”.

I forarbeidene til tvisteloven fremheves det at slikt behov for skriftlig behandling nok er størst i ”først og fremst mer kompliserte forretningsjuridiske saker”. Dette tyder på at terskelen for å anvende skriftlig behandling i domstolene er høy.

Denne terskelen modereres imidlertid noe, når det deretter fremgår at det skal mye til for at retten, i saker som er undergitt fri rådighet, vil komme til å ”nekte[...] samtykke fordi behandlingen ikke blir forsvarlig nok”. Videre fremmes det at det er retten som har ansvar for å at sakene avvikles raskt, og at det ikke blir brukt unødige ressurser.⁸²

8.3.2 Prinsippenes rolle i nemndas behandling

Som nevnt over i kapittel 6.2 ble regelen om muntlighet i Diskrimineringsnemnda endret i 2017, da det i den nye loven ble innført en hovedregel om skriftlig behandling i nemnda, jf.

⁸¹ Mæland (2013) s. 31-32

⁸² NOU 2001: 32 B, del III kap. 9 s. 753

diskrimineringsombudsloven § 9. Dette var blant annet av hensyn til effektivitet og ressursbruk.⁸³

Ordningen med å ha skriftlighet som hovedregel ble også vurdert på nytt av departementet i det nyeste forslaget til endring av håndhevelsesansvaret i saker om seksuell trakassering. I forarbeidene argumenteres det først for at hensynet til partenes rettssikkerhet isolert sett tilsier at det i slike saker bør gjøres gjeldende ”et ubetinget krav på muntlig behandling”. Dette på grunnlag av de tidligere nevnte grunner, slik som for eksempel at muntlig behandling gjør det enklere å avhøre vitner og parter, adgangen til å imøtegå motparten, i tillegg til nemndas mulighet til å vurdere troverdigheten i fremstillingen.⁸⁴

Likevel kommer departementet til at ”muntlighet og bevisumiddelbarhet på alle trinn av saken ikke er en nødvendig forutsetning for at innklagedes rettssikkerhet skal ivaretas”. Det påpekes nemlig at opplesning av alle relevante dokumenter, som er en del av den umiddelbare bevisførselen, ikke er nødvendig, og fremstår som tungvint i en nemnd som skal fungere som et lavterskeltilbud.⁸⁵

Det pekes videre på at det er opp til nemndas ledere å sikre effektivitet, og at muntlige forhandlinger da fremstår som et supplement til det skriftlige bevismaterialet som er forelagt nemnda. Sekretariatets oppgave i å forberede sakene nevnes også, og at denne forberedelsen gjøres både omfattende og grundig. Siden nemnda skal utgjøre et lavterskeltilbud, kan det ikke gjelde like omfattende prosessregler som det er i domstolene.

Til sammenligning er det som nevnt også adgang til å avtale skriftlig behandling i domstolene, dersom det kan føre til ”mer effektiv og prosessøkonomisk behandling”, jf. tvisteloven § 9-9 annet ledd. Hensynet til effektivitet fremmes dermed både i nemndas behandling og i domstolenes behandling av slike saker. Til forskjell fra nemnda, er det derimot høy terskel for slik adgang i domstolene, ettersom at hovedregelen er muntlighetsprinsippet.

⁸³ Prop.80 L (2016–2017), punkt 7.5.3.4, s 54

⁸⁴ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.3, s. 24

⁸⁵ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.3, s. 24

Sett i lys av at nemnda skal utgjøre et lavterskeltilbud, mener departementet altså at det ikke kan stilles krav om at nemnda i prinsippet skal rigges likt som en domstol med tilsvarende regler for muntlighet og bevisførsel. Dette vil motvirke målsetningen om at tilbudet i Diskrimineringsnemnda skal være et kostnadsfritt, forenklet og lett tilgjengelig alternativ.⁸⁶

Muligheten for henleggelse av saker etter diskrimineringsombudsloven § 10 utgjør også en sikkerhetsventil. I sakene der saksforholdet er for vanskelig og komplekst til å bli tilstrekkelig opplyst innenfor nemndas rammer, kan forholdet etter henleggelsen eventuelt prøves for domstolene.⁸⁷

På bakgrunn av dette ble det foreslått, og nå også vedtatt, at i saker om seksuell trakassering har partene krav på muntlig forhandling. Dette kravet vil likevel være noe begrenset sammenlignet med prosessen i de alminnelige domstolene, slik at det ikke skal gjelde like omfattende prosessregler i nemnda. Som tidligere vil det fortsatt være krav på muntlig forhandling i saker hvor det er fremmet krav om oppreisning.⁸⁸

Å få en anklage om seksuell trakassering rettet mot seg, er såpass alvorlig at det må være rom og mulighet til å kunne forsvare seg. Denne muligheten ivaretas best gjennom muntlig behandling, med umiddelbar bevisførsel, slik prosessen er lagt opp i domstolene. Selv om det ligger i et lavterskeltilbuds natur at prosessen ikke er helt lik som ved domstolsbehandling, må det da reises spørsmål til om det i det hele tatt bør opprettes en slik ordning med begrenset muntlighetsadgang og bevisførsel. Ivaretakelsen av rettsikkerheten til de involverte burde veie tyngst, spesielt i saker av så alvorlig karakter.

8.4 Bevisregler

En av de helt sentrale delene som inngår i ivaretakelsen av rettssikkerhetshensynet i slike saker er også selve håndteringen av bevis, og vurderingen av disse. Dette har også ved tidligere anledninger vært gjenstand for diskusjon i vurderingen av håndhevelsesansvaret i saker om seksuell trakassering.

⁸⁶ Prop.63 L (2018-2019), punkt 2.5.4.3, s. 25

⁸⁷ Prop.63 L (2018-2019), punkt 2.5.4.3, s. 25

⁸⁸ Prop.63 L (2018-2019), punkt 2.5.4.3, s. 25

8.4.1 Gjeldende regler om bevisbyrde, bevisførsel og bevisbedømmelse

I saker om seksuell trakassering gjelder det en regel om delt bevisbyrde. Det innebærer at dersom det foreligger ”omstendigheter som gir grunn til å tro” at seksuell trakassering har skjedd, må den påstått ansvarlige ”sannsynliggjøre” at det likevel ikke har skjedd, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 37.

Etter forarbeidene tilsier ”omstendigheter som gir grunn til å tro” at det må være holdepunkter for eller indikasjoner på at slik trakassering faktisk har skjedd. Det stilles ikke krav om sannsynlighetsovervekt, men den som mener seg trakassert kan ikke komme med en grunnløs påstand.⁸⁹ Det må med andre ord foreligge holdepunkter eller indikasjoner på at det har forekommet ”uønsket seksuell oppmerksomhet” som har hatt som ”formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom”, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd, jf. § 37.

Dersom det etter avsluttet bevisførsel fortsatt er tvil om seksuell trakassering har skjedd, vil bevisbyrden snus slik at det er motparten som bærer tvilsrisikoen. Det fremheves videre i forarbeidene at beviskravet her er alminnelig sannsynlighetsovervekt, som tilsier en overvekt på over 50 % sannsynlig. Ellers gjelder også det alminnelige prinsippet om fri bevisførsel, i tillegg til utgangspunktet om at det mest sannsynlige faktum skal legges til grunn.⁹⁰

8.4.2 Tidligere diskusjon i forarbeidene

Fra seksuell trakassering for første gang ble eksplisitt regulert i loven, har det som nevnt vært opp til domstolene å håndheve forbudet. I forarbeidene ble dette blant annet begrunnet med at påstand om at en person har utøvd seksuell trakassering ”vil være alvorlig og inngripende for den anklagen gjelder, og i slike saker er det viktig å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn”, og at ”[v]erken Likestillingsombudet eller Klagenemnda er organisert på en måte som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensyn denne type saker reiser”. Videre ble det uttalt at der det skal bevises at seksuell trakassering faktisk har funnet sted, ”bør disse [sakene] føres for domstolene, som har et prosesssystem som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensynene (...)”.⁹¹

⁸⁹ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30 s. 336

⁹⁰ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30 s. 336

⁹¹ Ot.prp. nr.77 (2000-2001) punkt 9.7.4 s. 77

Som følge av gjennomføringen av EØS-forpliktelser, herunder blant annet bevisbyrdedirektivet, ble det i 2005 innført regler om delt bevisbyrde ved brudd på likestillingsloven, og dermed også seksuell trakassering. Begrunnelsen var at dette ville effektivisere forbudet og håndhevingen av loven, samt styrke trakasseringsvernet. I trakasseringssaker vil det ofte være den innklagede part som har opplysninger og derfor er nærmest til å føre bevis, og med en regel om delt bevisbyrde vil klager få en sterkere posisjon enn vedkommende ellers ville fått.⁹²

Ved lovendring i 2005 ble det i tillegg innført regler om objektivt erstatningsansvar, som også ble gjort gjeldende for saker om seksuell trakassering i arbeidslivet. Dette medførte et erstatningsansvar uten krav om skyld.⁹³

I NOU 2011: 18 var utvalget som nevnt tidligere positive til lavterskeltilbud i saker om seksuell trakassering, og mente at det var et stort behov for håndheving i Likestillings- og diskrimineringsombudet.⁹⁴

I Prop.88 L (2012–2013) påpekte imidlertid departementet at slike saker ofte finner sted i lukkede rom, der bare partene er til stede. Dette vil ofte medføre store bevismessige utfordringer, ettersom partene kan forstå og oppleve situasjonen svært forskjellig. Videre påpekes det at "[s]lik ombudet og nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser er i dag, ligger det ikke på samme måte til rette for kontradiksjon og parts- og vitneavhør som i domstolene".⁹⁵ Tidligere ordning med domstolsbehandling ble dermed videreført på dette tidspunktet.

Regelen om håndheving i domstolene ble også videreført i Prop.80 L (2016–2017). Her påpekes det at det er "forhold ved seksuell trakassering som skiller seg fra andre trakasserings- og diskrimineringsaker, og tungtveiende grunner taler derfor for at saker om seksuell trakassering fortsatt skal behandles av domstolene".⁹⁶

⁹² Ot.prp. nr. 35 (2004–2005) punkt 9.7.1.1 s. 56

⁹³ Ot.prp. nr. 35 (2004–2005) punkt 8.7.1 s. 48

⁹⁴ NOU 2011: 18 punkt 2.2.5 s. 26

⁹⁵ Prop.88 L (2012–2013) punkt 14.4.3 s. 105

⁹⁶ Prop.80 L (2016–2017) punkt 7.4.9.4, s. 50

Grunner som nevnes, er blant annet at tilfeller av seksuell trakassering kan rammes av bestemmelser i straffeloven hvor det stilles betydelig strengere beviskrav – handlingen må der være bevist utover enhver rimelig tvil. Diskrimineringslovgivningen har på sin side ikke det samme skyldvilkåret, men kun et krav om sannsynlighetsovervekt. Det uttales av departementet ”[a]t bevisreglene i sivilrettslige saker om seksuell trakassering er så vidt mye lempeligere enn i straffesaker, tilsier at det er særlig viktig med full kontradiksjon”, slik at hver av partene skal ha rett til å bli hørt og til å bli gjort kjent med motpartens anførsler. Også bevisumiddelbarhet nevnes for å være viktig for å sikre at ingen dømmes for seksuell trakassering på uriktig faktisk grunnlag.

Videre påpekes det at det med grunnlag i vilkårene for seksuell trakassering ofte vil foreligge subjektive vurderinger, som gjør bevissituasjonen ekstra vanskelig. At det er få som benytter advokat i nemnda, nevnes også som en bekymring, da det kan føre til at sakene ikke blir tilstrekkelig opplyst eller redegjort for.⁹⁷

Oppsummert konkluderes det i Prop.80 L (2016–2017) med at det er ”særlig viktig med en domstolprosess som sikrer full bevisumiddelbarhet, der partene er representert med hver sin advokat og der det er anledning til å få dekket saksomkostninger dersom de vinner saken”.⁹⁸ Rettssikkerheten i seg selv er derfor det avgjørende for at departementet vedtok at regelen om håndheving i domstolene skulle videreføres.

8.4.3 Bevisvurderingen i kommende ordning

Ivaretagelsen av rettssikkerheten til de involverte, og med dette også fokus på bevissituasjonen var dermed det avgjørende i tidligere diskusjoner om lavterskeltilbud i slike saker. Bare ett år før det nye lovforslaget kom var dette tilstrekkelig til å tilsidesette slikt forslag. Da reiser det seg spørsmål om situasjonen er annerledes nå, ettersom det i dag er vedtatt gjennomføring av nettopp denne nemndordningen.

I saker om seksuell trakassering er det ofte tale om situasjoner som har funnet sted i lukkede rom, uten andre vitner enn de to partene i saken. Bevismessig vil det derfor gjerne være ord

⁹⁷ Prop.80 L (2016–2017), punkt 7.4.9.4, s. 50

⁹⁸ Prop.80 L (2016–2017), punkt 7.4.9.4 s. 50

mot ord mellom partene, noe som medfører vanskelige bevissituasjoner og bevisvurderinger. Dette har ikke endret seg fra tilsidesettelsen av forslaget og frem til i dag.

Departementet går inn i problematikken i Prop.63 L (2018–2019), og påpeker nettopp at bevissituasjonen kan være vanskelig. Det nevnes at siden vilkåret for seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 er at den seksuelle oppmerksomheten er ”uønsket” og ”plagsom”, trekker det i retning av subjektive vurderinger. De to partene i saken kan ha ulik oppfatning av foreliggende sak og hendelse, og dette vil gjøre bevissituasjonen ekstra utfordrende.⁹⁹

I slike situasjoner, hvor bevisvurderingen er svært vanskelig, vil det oppstå spørsmål ved om Diskrimineringsnemnda er kompetent til å gjennomføre slike utfordrende vurderinger. Ettersom nemnda i utgangspunktet er et forvaltningsorgan, følges som nevnt ikke de samme prosessuelle prosedyrene som i domstolene.

Til dette påpeker departementet i lovforslaget i Prop.63 L blant annet at Diskrimineringsnemndas nye etableringsform fra 01.01.2018 tar sikte på å forsterke rettssikkerhetsgarantier, både når det kommer til nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser. Det fremmes at den nye organiseringen i nemnda har bedre forutsetninger for å behandle saker om seksuell trakassering.¹⁰⁰

Videre nevnes det at Diskrimineringsnemnda allerede har håndhevingsansvaret i de øvrige trakasseringssakene med andre trakasseringssaker. Disse sakene reiser også vanskelige bevissituasjoner, og det stilles spørsmålsteget ved hvorfor situasjonen skal være annerledes for saker om seksuell trakassering, da rettssikkerhetshensynet også kreves ivaretatt i øvrige saker om trakassering. Dette fremheves som argument i retning av at nemnda kan takle håndhevelsesansvaret, samt bevisvurderingen også innenfor saker om seksuell trakassering.¹⁰¹

Prosedyrene er derimot som nevnt under punkt 8.3 annerledes i domstolene enn de er i nemnda, da det blant annet ikke stilles samme kravene til full bevisumiddelbarhet som i domstolene. Beskyldninger om seksuell trakassering er av alvorlig karakter, og muligheten

⁹⁹ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.2 s. 22

¹⁰⁰ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.1 s. 21

¹⁰¹ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.2 s. 24

for kontradiksjon er derfor helt sentral. Selv om det kan argumenteres for å unngå full bevisumiddelbarhet på alle stadier i nemnda, som skal være et lavterskeltilbud sammenlignet med domstolene, er rettssikkerhetsaspektet nok en gang helt avgjørende og bør veie tungt.

Det bemerkes imidlertid i lovforslaget at andre nasjonale håndhevelsesorgan håndhever saker av lignende alvorlighetsgrad, hvor sammenlignbare spørsmål om ivaretagelse av rettssikkerheten reises. Her nevnes Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker som eksempel.¹⁰² Overtakelse av omsorgsretten av et barn, samværsspørsmål og fratakelse av foreldreansvar er klart inngripende for de involverte, og innebærer vanskelige spørsmål og vurderinger. Det at en nemnd kan avgjøre slike spørsmål, tyder på at Diskrimineringsnemnda også kan anses tilstrekkelig kompetent til å ha håndhevelsesansvaret i saker om seksuell trakassering.

Selv om det er lov å endre standpunkt gir det grunn til undring når departementet baserer nytt lovforslag på samme argumentasjon og vurderinger som er gjort i tidligere forarbeid, men med et annet utfall. I Prop.80 L (2016–2017) ble det som nevnt konkludert med at full kontradiksjon og bevisumiddelbarhet var det avgjørende for at håndhevingen skulle fortsette i domstolene. Den gang hadde tilsidesettelsen av lovforslaget å gjøre med at beviskravet i slike saker er sannsynlighetsovervekt, til forskjell fra strafferetten, hvor kravet er skyld.¹⁰³

Denne forskjellen mellom beviskravene og bevisvurderingen vil forbli den samme også etter lovendring 01.01.2020. Tilliten til den nye ordningen med behandling i nemnd blir dermed svekket når den av departementet tidligere er vurdert som utilstrekkelig på dette punkt, og dermed utilstrekkelig i ivaretagelsen av rettssikkerheten.

8.5 Grensen mot behandling i strafferetten

Vilkåret ”enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet” i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 favner som nevnt tidligere svært vidt. Variasjonene i hva som omfattes av vilkåret er store, og det gjelder også alvorlighetsgraden i de forskjellige situasjonene. Enkelte tilfeller kan ha en slik alvorlighetsgrad at det vil grense tett opp mot strafferettslige forbud. Straffeloven har i kapittel 26 regler for seksuallovbrudd, og deler av

¹⁰² Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.2 s. 23

¹⁰³ Prop.80 L (2016–2017), punkt 7.4.9.4 s. 50

reguleringen av seksuell trakassering vil også rammes av disse bestemmelsene, eksempelvis voldtekt i straffeloven § 291.

Diskrimineringsnemnda har ikke myndighet til å håndheve saker som rammes av straffeloven, da dette ikke inngår i nemndas ansvarsområde angitt i diskrimineringsombudsloven § 7.

Nemnda har derimot i oppgave å behandle sakene som bringes inn for den, jf. § 8. Da oppstår spørsmålet om hvordan prosessen blir i praksis i slike tilfeller, dersom det bringes inn en sak for nemnda som også rammes av de strafferettslige bestemmelsene.

Departementet fremhever her at nemnda i slike tilfeller skal behandle saker om seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven, selv om det grenser mot strafferettslig behandling. Det påpekes videre at vedtak som kommer fra nemnda ikke vil være det samme som en strafferettslig reaksjon. Saker som er basert på overtredelse av strafferettslige forbud vil måtte behandles av det ordinære domstolsapparatet.¹⁰⁴

I rollen som forvaltningsrettslig tvisteløsningsorgan skal ikke nemnda ilegges slik myndighet til å gi strafferettslige sanksjoner, da det helt klart er en domstolsoppgave, og ikke noe som skal løses av et lavterskeltilbud. Avklaringen illustrerer imidlertid at det i slike tilfeller vil oppstå en form for dobbeltbehandling. Når saken må bringes inn for to ulike tvisteløsningsorgan vil dette kunne være tidkrevende, og dermed medføre et ineffektivt system. Dersom det kun var tale om håndheving i domstolene, ville saken trolig blitt løst som helhet på dette stadiet, da de har håndhevingsmyndighet også etter strafferettslige forbud.

Kompleksiteten i forbudet mot seksuell trakassering taler derfor for at dette bør være en oppgave for domstolene. Eventuelt kan det være behov for å fastsette en slags øvre grense i forbudet, der det kommer tydelig frem hva som faller innenfor nemndas kompetanse, og hva som skal behandles i domstolene. Da kunne de sakene som har et strafferettslig aspekt blitt behandlet av domstolene, og de øvrige av nemnda.

¹⁰⁴ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.4 s. 25–26

8.6 Geografisk plassering av Diskrimineringsnemnda

I dag er Diskrimineringsnemnda lokalisert i Bergen. Til sammenligning er det over 60 tingretter plassert rundt om i hele landet. Geografisk tilhørighet kan være viktig for partene, og det kan stilles spørsmål ved om plasseringen vil medføre uforutsette problemer og kostnader, og på denne måten også motvirke hensynet til effektiv håndheving. Tillit og tilhørighet til behandlingen er svært sentralt, uansett hvilket organ som behandler saken.

Når hovedregelen om skriftlig behandling i Diskrimineringsnemnda nå skal endres slik at partene får en ubetinget rett til å kreve muntlig behandling, kan det for eksempel spørres hvordan muntligheten skal gjennomføres i praksis. Den geografiske plasseringen vil her kunne utgjøre problemer for ivaretagelsen av rettsikkerheten til partene.

En del av poenget med muntlig behandling er jo nettopp, som nevnt tidligere, at det skal tilrettelegges bedre for avhør av både vitner og parter, slik at nemndas medlemmer skal få vurdere troverdigheten i forklaringene som foreligger i den enkelte sak. Under muntlig behandling er det også mulighet for partene å umiddelbart uttale seg om de forskjellige forklaringer som fremkommer i saken.

Behandling kun på ett sted i landet kan medføre at partenes reelle adgang til muntlighet og kontradiksjon blir utfordret. Den muntlige behandlingen kan for eksempel oppleves utilgjengelig for personer som forstår ordningen slik at de er nødt til fysisk å møte opp i nemnda. Det vil være uheldig dersom den geografiske plasseringen spiller inn ved avgjørelsen av om en part faktisk benytter seg av muligheten til å kreve muntlig forhandling fremfor skriftlig.

Departementet har derimot fremmet at moderne informasjons- og kommunikasjonsteknologi gjør det enklere å tilrettelegge for muntlighet, også der det medfører vanskelighet å fysisk møte opp i møtelokalet. Alternativer som nevnes er telefon, videokonferanser eller lignende.¹⁰⁵ Det fremgår også av nettsidene til Diskrimineringsnemnda at oppmøte per telefon eller over videokonferanse i dag er den vanligste måten å gjennomføre muntlige forhandlinger på i nemnda.¹⁰⁶ Dette tyder på at ordningen avhjelper den geografiske begrensningen.

¹⁰⁵ Prop.63 L (2018–2019), punkt 5.1 s. 112

¹⁰⁶ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/saksgangen> (14.11.2019)

Slik kommunikasjon er en av de mange fordelene med det moderne og stadig mer digitaliserte samfunnet vi er en del av i dag. Det åpner for mange muligheter som tidligere ikke har vært til stede. At man kan få til muntlige forhandlinger, til tross for vanskeligheter med fysisk oppmøte, er helt klart et argument som taler for at rettssikkerheten likevel ivaretas. Når slik adgang for muntlighet og kontradiksjon faktisk foreligger, tyder dette på at nemnda er egnet til å behandle saker om seksuell trakassering.

Temaet tilgjengelighet var også oppe i utredningen fra 2019 om domstolstrukturen. Domstolkommisjonen understrekte at tingrettenes tilgjengelighet gjennom lokal tilstedeværelse var viktig, da det har betydning for legitimiteten og tilliten befolkningen har til domstolene. Reisetiden for alle involverte parter ble fremmet, både fordi det spiller inn på kostnadene og de praktiske utfordringene som kan oppstå ved krav om fysisk oppmøte i rettssalene. Det påpekes imidlertid at reisetiden i seg selv vil få stadig mindre betydning, fordi digitaliseringen gir andre muligheter. I tilfeller der det er nødvendig med personlig oppmøte, bør likevel ordningen og reisetiden være slik at domstolene faktisk oppleves som tilgjengelige.¹⁰⁷

Disse synspunktet vil også kunne gjøres gjeldende for behandling i Diskrimineringsnemnda. Selv om digitaliseringen kan være med på å avdempe de negative virkningene av sentraliseringen, kan det dermed stilles spørsmål til hvorvidt ordningen med slik møteform faktisk er egnet til å ivareta de forskjellige aspektene som gjør seg gjeldende i prosessen. Nemndas medlemmer sin adgang til å foreta en helhetsvurdering av forklaringenes troverdighet vil ikke stå like sterkt ved telefon- og videodialog som ved fysisk oppmøte. Videodialog kan trolig i større grad enn telefondialog legge til rette for slik vurdering, men ordningen kan vanskelig ses på som et like egnet alternativ som den fysiske møteformen.

8.7 Sanksjoneringskompetanse og grunnlag

En sentral del av målet om å ha en effektiv håndheving er at det foreligger effektive sanksjoner ved brudd på de ulike forbudene i loven. Dette er blant annet oppstilt krav i de ulike ikke-diskrimineringsdirektivene fra EU om at det ved brudd skal være effektiv

¹⁰⁷ NOU 2019: 17, kap. 18 s. 108

sanksjonering, som står i et rimelig forhold til overtredelsen og har en preventiv virkning, jf. for eksempel rasediskrimineringsdirektivet (2000/43/EF) artikkel 15.¹⁰⁸

Hvilken sanksjoneringskompetanse nemnda skal ha i saker om seksuell trakassering er derfor sentralt, slik at kravet til effektive sanksjoner oppfylles. Det er også av betydning om nemnda har grunnlag for sanksjoner på samme måte som domstolene.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 38 regulerer adgangen til å kunne kreve oppreisning og erstatning dersom det foreligger brudd på lovens bestemmelser om diskriminering og trakassering. I forarbeidene fremgår det at betegnelsen ”oppreisning” her brukes om ”kompensasjon for ikke-økonomisk tap”, og ”erstatning” brukes om ”kompensasjon for økonomisk tap”.¹⁰⁹ Bestemmelsen er ikke til hinder for adgangen til å kreve oppreisning og erstatning etter de alminnelige erstatningsregler.¹¹⁰

Det at Diskrimineringsnemnda ikke har hatt håndhevingsmyndighet i saker om seksuell trakassering, har medført at nemnda heller ikke har hatt myndighet til å sanksjonere dette trakasseringsforbudet, jf. diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd bokstav a.

Departementet foreslo derfor at nemnda ved lovendringen skal få myndighet til å ilegge oppreisning i saker om seksuell trakassering innenfor arbeidslivet, samt å ilegge erstatning i enkle saksforhold i slike saker på alle samfunnsområder. Dette begrunnes blant annet med at nettopp oppreisning og erstatning er hovedsanksjonen på diskrimineringsområdet, og dersom nemnda skal ha håndhevingsmyndighet, bør de også kunne ilegge disse sanksjonene slik at det faktisk blir et reelt domstolsalternativ.¹¹¹

Det fremgår videre i lovforslaget at departementet ikke ser at det er noen rettssikkerhetsmessige utfordringer tilknyttet en ordning hvor nemnda får slik sanksjoneringsmyndighet til å ilegge erstatning i enkle saksforhold i tilfeller med seksuell

¹⁰⁸ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.6.2.1. s. 28.

¹⁰⁹ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.6.1.1 s. 27

¹¹⁰ Prop.81 L (2016–2017), kap. 30, s. 337

¹¹¹ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.6.5 s. 30

trakassering. Det vises til at det vil være krav som er uomtvistet og ”som i hovedsak begrenses oppad til 10.000 kr”.¹¹²

Diskrimineringsnemnda har allerede sanksjoneringskompetanse i andre diskriminerings- og trakasseringssaker på arbeidslivets område, jf. diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd jf. § 1 annet ledd, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 første ledd bokstav a. Det kan derfor være nærliggende å anse nemnda som kompetansedyktig også når det kommer til å sanksjonere brudd på forbudet mot seksuell trakassering.

Likevel er det betenkelig at departementet mener det ikke foreligger noen rettssikkerhetsmessige utfordringer med slik sanksjoneringsmyndighet i nemnda, da drøftelsen overfor synliggjør forskjellige aspekter som nettopp kan komme til å bli kritikkverdige når det gjelder ivaretagelsen av rettssikkerhetshensynet i slike saker. Sanksjonering kan være byrdefullt for dem det retter seg mot, og en ytterligere drøftelse av rettssikkerhetsaspektet burde blitt foretatt.

8.8 Lovtolkningskompetanse

Et annet spørsmål som kan stilles er hvorvidt nemnda vil ha samme lovtolkningskompetanse som domstolene, slik at avgjørelsene som fattes er basert på riktig grunnlag, og at prosessen blir tilstrekkelig trygg og forutsigbar. At det i begge organ vil være personer med dommerkompetanse vil kunne tyde på dette.

Som påpekt under punkt 6.1 stilles det krav i diskrimineringsombudsloven § 6 til at lederen i nemnda har dommererfaring, mens de to øvrige medlemmene bør ha juridisk kompetanse, uten at det kreves eksplisitt.¹¹³ Denne sammensetningen har likhetstrekk til tingrettene, som normalt settes med én fagdommer, og eventuelt to meddommere uten juridisk utdanning, jf. tvisteloven § 9-12. Likheten i sammensetningen tyder på at begge instanser kan gjennomføre en like trygg og forutsigbar lovtolkning.

Sammensetningen i de alminnelige domstolene kan derimot i større grad variere ut fra behovet som foreligger. Meddommerne kan for eksempel være fagkyndige, eventuelt også

¹¹² Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.6.5.5 s. 31

¹¹³ Prop.80 L (2016–2017), kap. 12 s. 103

juridisk fagkyndige, jf. tvisteloven § 9-12 tredje ledd, jf. annet ledd. I særlig vanskelige saker kan det også bestemmes at retten skal settes med tre fagdommere, jf. fjerde ledd.

I lagmannsretten behandles saken av tre fagdommere, jf. domstoloven § 12. Etter § 5 behandles som hovedregel saker i Høyesterett av fem dommere, med mindre saken er av særlig viktighet, og derfor settes i storkammer med elleve dommere, jf. fjerde ledd.

Alle domstoler kan i prinsippet ta feil i lovtolkningen. I domstolene vil det imidlertid være større adgang til å tilpasse antallet dommere i den konkrete saken, alt etter sakens behov og viktighet. Dette er det ikke adgang til i nemnda. Adgangen til variasjon vil i større grad kunne ivareta rettssikkerheten, og sikre avgjørelser basert på riktig lovtolkning.

I praksis foreligger det en sak for Høyesterett i HR-2016-867-A, som kan illustrere at lovtolkningen kan være forskjellig i nemnd og domstoler. Saken omhandler ikke seksuell trakassering, men kan illustrere poenget med forskjellig lovtolkning. Spørsmålet som ble reist i saken, var hvorvidt en deltidsansatt hadde fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3, der arbeidsgiver hadde utlyst ny stilling. Tvisteløsningsnemnda kom til at fortrinnsretten hennes var krenket da hun fikk avslag.

Til dette uttaler førstvoterende i avsnitt 92, etter en grundig gjennomgang av rettskildematerialet, at det hadde blitt lagt til grunn feil forståelse av loven. Det trekkes her frem at dette er tale om ”et syn nemnda har hatt i om lag ti år”, men for førstvoterende er spørsmålet så tvilsomt at denne praksisen ikke kan følges. Videre påpekes det at ”[n]emnda er sammensatt med arbeidslivskyndige medlemmer, men dette dreier seg om et regulært lovtolkningsspørsmål”.¹¹⁴

Selv om saken ikke omhandlet seksuell trakassering, kan den få betydning i denne sammenheng. Den illustrer at en langvarig praksis og lovtolkning i nemnd kan avvises totalt i domstolene. Slike forskjeller i lovtolkningskompetansen vil svekke forutberegneligheten, og dermed også forhindre at hensynet til rettssikkerheten ivaretas. Selv om lovtolkningen kan være forskjellig også innad i domstolhierarkiet, vil det her som nevnt være større adgang til å tilpasse sammensetningen ut fra sakens behov. Dette viser en del av de prinsipielle

¹¹⁴ HR-2016-867-A, avsnitt 74 flg.

betenkelighetene som kan oppstå ved håndheving i nemnder. Det taler derfor sterkt for at domstolene, som har hovedansvaret for lovtolkningen og som i større grad kan variere sammensetningen, bør ha håndhevelsesansvaret i saker om seksuell trakassering.

8.9 Maktforskyvningen bort fra domstolene

Et annet moment som det er verdt å merke seg ved endring av håndhevelsesorgan i saker om seksuell trakassering, er maktforskyvningen bort fra domstolene. Når slike saker nå skal bli behandlet i Diskrimineringsnemnda, vil dette være med på å forskyve makt bort fra domstolene og over til forvaltningen. Dette kan være problematisk med tanke på maktfordelingsprinsippet. Prinsippet innebærer i utgangspunktet en tredelt statsmakt, hvor Stortinget etter Grunnloven § 49 skal ha lovgivende makt, domstolene etter blant annet Grunnloven § 88 skal ha dømmende makt, og regjeringen etter Grunnloven § 3 skal ha den utøvende makt. Dette skal være med på å sikre maktbalansen, som igjen er med på å sikre rettssikkerhet, forutberegnelighet og likhet for loven.¹¹⁵ Det vil derfor være betenkelig når man gir forskyver dømmende myndighet bort fra domstolene, og over til en nemnd som er en del av forvaltningen.

Det er over 50 ulike nemnder i Norge som i dag behandler mange saker som tidligere lå for domstolene. Selv om dette klart kan være en fordel for arbeidsmengden innad i domstolene, er det kritisk for maktbalansen vi har i rettsstaten vår. Begrunnelsen bak opprettelsen av den enkelte nemnd kan være god, men det kan likevel være problematisk ut fra et mer prinsipielt perspektiv. Dette har blant annet professor Jørn Øyrehagen Sunde tatt til orde for i en artikkel skrevet på rett24.no i april 2019. Han påpeker at nemndene utgjør en viktig rolle i behandlingen av saker, men at det burde vært noe mer fokus på å utvikle domstolene fremfor å opprette nemnder hver gang behovet melder seg. Et viktig poeng er jo nettopp at domstolene har en rolle som rettsutvikler ved siden av rollen som konflikthåndterer.¹¹⁶

Et annet poeng som trekker i retning av å fremme behandling i domstolene er det faktum at domstolene opptrer uavhengige fra de øvrige statsmaktene, noe ulike nemnder ikke gjør ettersom de ligger under forvaltningen. Dette kan bli problematisk, da enhver har rett til å få sitt krav avgjort av en ”uavhengig domstol”, jf. Grl. § 95.

¹¹⁵ Bernt og Mæhle (2007) s. 151–152

¹¹⁶ <https://rett24.no/articles/tapper-domstolene-og-fyller-nemndene> (24.10.2019)

I tvisteløsningsapparatet har det opp til flere ganger blitt vurdert hvorvidt man skal opprette særdomstoler ved siden av de alminnelige domstolene. Særdomstoler er i denne sammenheng regnet som domstoler med myndighet innenfor ett eller flere positivt angitte saksområder, og nemnder faller ikke innenfor denne kategorien. Det finnes argumenter i begge retninger, og i NOU 2017: 8 gjennomgås en del av disse. Særdomstolsutvalget konkluderer med at domstolsapparatet i Norge generelt sett er godt. De følger det opp med å støtte ordningen med at de alminnelige domstolene skal opptre som hovedregelen, og at dommerne behandler saker over et bredt fagfelt. Spesialisering i særdomstoler er dermed unntaket, og tilbakeholdenheten i opprettelsen av disse, fortsetter derfor videre.¹¹⁷

Det kan stilles spørsmål til hvorfor det vises tilbakeholdenhet for å etablere særdomstoler ved siden av de alminnelige domstolene, men at den samme holdningen ikke er til stede ved etableringen av ulike nemnder i forvaltningen.¹¹⁸ Selv om en nemnd ikke er å regne som en særdomstol, vil de ulike oppgavene innad i nemnda innebære domstollignende prosesser slik som i særdomstolene.

Til tross for at det er klart at nemnder og andre særløsninger vil kunne utgjøre gode håndhevingsalternativer, reiser det seg derfor prinsipielle betenkeligheter til ordningen når man i utgangspunktet har konkludert med å vise tilbakeholdenhet med slike opprettelser. Særlig er dette aktuelt med tanke på maktforskyvningen det medfører. Igjen vil det også veie tungt at de alminnelige domstolene best ivaretar partenes rettssikkerhet.

8.10 Større behov for konfliktløsning og veiledning?

I dag kan enhver person som føler seg diskriminert og trakassert ta kontakt med Likestillings- og diskrimineringsombudet for å få råd og veiledning, jf. diskrimineringsombudsloven § 5. Ombudets arbeid omfatter også forebyggingsarbeid, og veiledning kan gis både til enkeltpersoner, virksomheter og organisasjoner som tar kontakt. Denne pådriverrollen og veiledningsplikten ombudet har, er ikke avgrenset slik nemndas håndhevingsrolle har vært, og veiledning kan derfor gis også i saker om seksuell trakassering.¹¹⁹

¹¹⁷ NOU 2017: 8, punkt 5.4.1, s. 51

¹¹⁸ <https://rett24.no/articles/har-det-alminnelige-rettsapparatet-spilt-fallitt> (04.11.2019)

¹¹⁹ Prop.80 L (2016–2017), kap.12, punkt 2 s. 102

Målet med slik veiledning i enkeltsaker er blant annet å komme med en juridisk vurdering, som kan danne grunnlag for god håndtering og om mulig også en avslutning på saken. På denne måten bidrar ombudet til å styrke posisjonen til den som er rammet av seksuell trakassering.¹²⁰

Departementet har foreslått å styrke dette veilednings- og hjelpetilbudet i ombudet, blant annet for begrense antallet klagesaker som kommer til Diskrimineringsnemnda, samt å øke fokuset på forebyggende arbeid.¹²¹ Personer som har opplevd seksuell trakassering, står ofte i en svært sårbar posisjon, og det er ikke alltid lett å vite hvilke rettigheter man har. Forebyggende arbeid er også svært sentralt for å endre holdninger og atferd, og er derfor en viktig del av vernet mot trakassering. En styrking av ombudets rolle vil derfor kunne være et positivt tiltak.

Denne rollen kunne imidlertid blitt vurdert ytterligere i forslaget, og på denne måten kunne man unngått endringen av selve håndhevelsesansvaret. Når seksuell trakassering først har funnet sted, er det ofte ulik oppfatning av situasjonen hos fornærmede og den som har utført trakasseringen. Ofte er det også tale om svært sensitive saker, hvor det kan tenkes at den fornærmede heller ønsker en unnskyldning, fremfor en krevende prosess, uavhengig av om det er i nemnd eller i domstolene.

I lovforslaget påpeker departementet at domstolprosess eller behandling i Diskrimineringsnemnda ikke er et mål i seg selv. Her fremmes at informasjonen og rådene fra ombudet i saker om seksuell trakassering på arbeidsplassen skal være av en slik karakter at den ansatte kan fremlegge den for sin arbeidsgiver som ”et faglig fundert innspill til fremdrift og løsning av saken”. Denne veiledningen fører ofte til ”at saken løses i dialog med arbeidsgiver”, og dette bidrar til å ”dempe konfliktnivået i saker der målet er å videreføre et arbeidsforhold, og til å begrense antall saker som fremmes som klagesaker”.¹²²

Denne måten å håndtere saker på kan også tenkes å fungere der seksuell trakassering har funnet sted utenfor en arbeidsplass, og modellen kunne blitt brukt som inspirasjon også i slike

¹²⁰ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.7.1.1 s. 34

¹²¹ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.7.4.4 s. 39

¹²² Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.7.4.2 s. 36

saker. Tilrettelegging slik at partene møtes for dialog, og mulig mekling der det er behov, kunne dempet konfliktnivået. En slik ordning kunne ført til at flere saker løses på et lavere nivå. Ved at man unngår omfattende tvisteløsningsprosess, vil ordningen sannsynligvis fremstå og oppleves som mer tilgjengelig for personer det er aktuelt for. Alle saker lar seg nok ikke løses gjennom dialog, men i de aktuelle tilfellene kunne ombudet veiledet og rådet partene til en videre domstolprosess. På denne måten kunne man unngått endring i håndhevelsesansvaret, og maktforskyvningen bort fra de alminnelige domstolene dette medfører.

8.11 Andre alternativer til håndhevingsendringen?

Vurderingen overfor tydeliggjør at det kan oppstå spørsmål om endringen i håndhevelsesorganet er bredt nok vurdert.

8.11.1 Utvide ombudets oppgaver

Som nevnt kunne det blitt vurdert hvorvidt Likestillings- og diskrimineringsombudets oppgaver skulle blitt utvidet ytterligere, slik at de i større grad la til rette for konflikthåndtering mellom partene allerede på dette stadiet.

En annen løsning kunne vært en ordning som ligner den svenske ordningen, der man kun behandler sakene i domstolene. I motsetning til vår ordning, hvor det kun er personen selv som kan bringe det aktuelle forholdet inn for å få det prøvd og avklart, har diskrimineringsombudsmannen i Sverige også myndighet til å bringe slike saker inn for domstolene. Ordningen er kostnadsfri og har fra 2009 til 2017 medført at den svenske ombudsmannen har ført syv saker inn til domstolene.¹²³

Dette er kanskje ikke et helt overbevisende tall over en periode på åtte år, men det er verdt å merke seg at tallene er hentet fra tidsrommet før ”metoo”-kampanjen satte seksuell trakassering på dagsordenen. Uansett utgjør dette en sikkerhetsventil i form av at ombudsmannen kan plukke opp tilfeller som ellers ikke ville blitt håndhevet og prøvd for domstolene. Sannsynligvis ville antallet saker prøvd ha økt sammenlignet med antallet saker

¹²³ Prop.63 L (2018–2019) punkt 2.2.2 s. 15.

som er kommet for domstolene etter dagens ordning i Norge. Ordningen kunne i alle fall vært vurdert som en mulig løsning før nemnda ilegges håndhevingsansvaret.

8.11.2 Utvikle reglene for småkravprosess, og domstolsystemet mer generelt?

I dagens domstolsordning er det for sivile saker mulig å få behandlet små krav, med tvistesum lavere enn 125.000 kr, som småkravprosess, jf. tvisteloven § 10-1. På denne måten vil behandlingen tilpasses betydningen av den foreliggende tvisten, og ordningen utgjør en raskere og billigere tvisteløsningsordning.

Det fremgår i forarbeidene at departementet har vurdert hvorvidt en småkravprosess kan være en mulig løsning i saker om seksuell trakassering, men at de likevel mener det foreligger behov for alternativ til domstolsbehandlingen i form av et lavterskeltilbud. Selv om kostnadene i en småkravprosess er lave, vil det fortsatt innebære utgifter for partene. At rettssaker og domstolprosess i tillegg kan virke ”skremmende” for folk, fremmes også som argument for å opprette et alternativ til slik ordning.¹²⁴

Dersom folk flest vegrer seg for domstolsbehandling, tyder det på at domstolprosessen og reglene for dette bør endres og utvikles. Dette vil spesielt være sentralt når småkravprosessen, som i utgangspunktet skal være en forenklet og billig ordning, likevel fremstår avskrekkende for befolkningen. Basert på det faktum at domstolene best ivaretar rettssikkerheten til de involverte, taler dette for at fokuset burde være på en utvikling av domstolsystemet, i stedet for at man oppretter flere særløsninger.

8.11.3 Bevisstgjøring og holdningsendring i samfunnet

Det kan tenkes at mørketallene på feltet ville minsket dersom det ble en økt bevisstgjøring og holdningsendring i samfunnet. Her gjør allerede Likestillings- og diskrimineringsombudet en viktig og god jobb, men som lovforslaget fremmer, kan denne rollen styrkes og utvikles ytterligere. Også andre organer kan ilegges flere oppgaver på dette punkt, slik som for eksempel Arbeidstilsynet. Ombudet og Arbeidstilsynet har allerede utviklet en veileder om seksuell trakassering, som tar for seg forskjellige tiltak for håndtering og forebygging.

¹²⁴ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.2 s. 21

Veilederen har fått navnet ”Sammen setter vi strek”, og utgjør helt klart et positivt tiltak i denne sammenheng.¹²⁵

Som nevnt under punkt 8.1, er det en økende statistikk når det kommer til saker med seksuell trakassering, og enkelte grupper er spesielt utsatt. Med grunnlag i denne statistikken kan forebyggende arbeid ha en svært sentral rolle i målet om å minske antallet saker der slik trakassering forekommer. Arbeidet mot en økt bevisstgjøring og holdningsendring i samfunnet vil derfor være viktig.

9 Avsluttende betraktninger

Basert på den nevnte statistikken, samt den omfattende mediedekningen med offentliggjøring av en rekke saker, er det klart at det foreligger et behov for et ytterligere fokus på den rettslige reguleringen i saker om seksuell trakassering. Departementet skal krediteres for å ta tak i denne problematikken, og å iverksette en prosess for å komme med en håndhevelsesordning som i større grad er ment å sikre vernet mot slik trakassering.

På mange måter kan ordningen med håndheving i Diskrimineringsnemnda, og lavterskeltilbudet dette utgjør, være en god løsning for å få prøvd flere slike saker. Ser man bort fra domstolene, utgjør Diskrimineringsnemnda trolig det beste og mest egnede alternativet til å bære rollen som håndhever i saker om seksuell trakassering, spesielt med tanke på at nemnda allerede håndhever store deler av diskrimineringslovgivningen.

Som oppgaven illustrerer, er det imidlertid også sider ved en slik håndhevelsesordning i nemnd som kan reise problemer ved ivaretagelsen av grunnleggende hensyn, spesielt ved de utfordrende bevisvurderingene som kan oppstå. I vurderingen av håndhevelsesordningen vil man stå igjen med en avveining av ivaretagelsen av hensynet til effektivitet i nemnda, opp mot ivaretagelsen av hensynet til rettssikkerhet i domstolene. Dette er grunnleggende hensyn, som begge utgjør gode grunner hver for seg. Ideelt sett bør det etterstrebtes en ivaretagelse av begge disse hensynene, slik at systemet både er effektivt og rettssikkert.

¹²⁵ <https://www.ldo.no/sette-strek/> (06.12.2019)

Likevel vil det være sentralt at det i en rettsstat ikke hjelper mye med et effektivt system og en effektiv prosess, dersom rettssikkerheten ikke ligger i bunn som en sikkerhet i avgjørelsene. Det er rettssikkerheten som beskytter folket og de involverte i hver enkelt sak, slikt at makten dommerne har ikke misbrukes eller slår feil ut.

Ivaretagelsen av hensynet til rettssikkerhet kan imidlertid gjøres og gjennomføres på mange måter. Overprøvingsadgangen domstolene vil ha i saker om seksuell trakassering som behandles i nemnda, vil helt klart kunne avbøte deler av problematikken som oppstår ved nemndbehandling. Departementet har også forsøkt å rigge nemnda slik at systemet i størst mulig grad skal legge til rette for en rettssikker prosess, som likevel er effektiv. At det på andre rettsområder fungerer med slik nemndbehandling, tyder på at behandlingen i Diskrimineringsnemnda kan fungere godt, også i et rettssikkerhetsperspektiv.

Selv om Diskrimineringsnemnda og andre nemnder kan utgjøre en viktig rolle i søket etter et effektivt prosesssystem, må det stilles spørsmål til om man her har valgt en litt for enkel løsning. At domstolsystemet fremstår som ”skremmende”, og for dyrt for folk flest er et viktig poeng som må tas på alvor.¹²⁶ Som vurderingen i oppgaven viser, og uttalelsene i den nye utredningen gjort av Domstolkommisjonen underbygger, er dette et reelt problem i dagens system. Det tyder også på at målet med tvistelovsreformen fra 2005 skranter på dette punkt. Her må man ta et steg tilbake, og fokusere på å gjenvinne tilliten til de alminnelige domstolene. Selv om en endring av selve domstolsapparatet vil være en omfattende og tidkrevende prosess, kan det synes som at det er her behovet for utvikling ligger.

Tiden vil vise hvorvidt Diskrimineringsnemnda er egnet til håndheveroppgaven i saker om seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd. Det er i alle fall sikkert at vi ikke har hørt siste ord i den prinsipielle diskusjonen som oppstår ved opprettelse av forskjellige nemnder, og maktforskyvningen bort fra domstolsapparatet dette medfører.

¹²⁶ Prop.63 L (2018–2019), punkt 2.5.4.2 s. 21

Litteraturliste

A. Lover, konvensjoner, EU-direktiver

I. Lover

Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven)

Lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven)

Lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven) (*Opphevet*)

Lov 17. juli 1992 nr. 100 om barneverntjenester (barnevernloven)

Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven)

Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

Lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m (helse- og omsorgstjenesteloven)

Lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminerings på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering) (*Opphevet*)

Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) (*Opphevet*)

Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) (*Opphevet*)

Lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) (*Opphevet*)

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

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

Lov 21. juni 2019 nr. 57 om 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)

II. Konvensjoner

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 4. November 1950. (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, EMK)

III. EU-direktiver

Rasediskrimineringsdirektivet - *EUs direktiv (2000/43/EF) om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av alle uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse*

B. Forarbeider

NOU 2001: 32 B *Rett på sak, Lov om tvisteløsning (tvisteloven)*

NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling*

NOU 2017: 8 *Særdomstoler på nye områder? Vurdering av nye domstolsordninger for foreldretvister, barnevernsaker og utlendingssaker*

- 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.)*
- Ot.prp. nr.51 (2004–2005) *Om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)*
- Prop.88 L (2012–2013) *Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)*
- Prop.80 L (2016–2017) *Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)*
- Prop.81 L (2016-2017) *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestilling- og diskrimineringsloven)*
- Prop.63 L (2018-2019) *Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten)*
- Innst.169 S (2012–2013) *Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om rapport til Stortingets presidentskap fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven*

C. Rettspraksis

Rt. 2015 s. 1313 U

HR-2016-867-A

D. Litteratur

I. Bøker

Bernt og Mæhle (2007) Bernt, Jan Fridthjof og Synne Sæther Mæhle, *Retts, samfunn og demokrati*, 1. utgave 2007, Gyldendal norsk forlag AS 2007 (Bergen)

Mæland (2013) Mæland, Henry John, *Kort prosess: En innføring i den sivile rettergang etter tvisteloven*, 3. revidert utgave 2013, Justian AS (Bergen)

II. Rapporter og undersøkelser

Bråten, Mona og Øistad, Beate Sletvold, Fafo-rapport 2017:09: *Seksuell trakassering i arbeidslivet* – hentet fra <https://www.faf.no/images/pub/2017/20617.pdf> (sist åpnet 08.12.2019)

Bråten, Mona, ”*Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem?*”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 25 nr.1, hentet fra <https://www.faf.no/index.php/zoo-publikasjoner/artikler-og-bokkapitler/item/seksuell-trakassering-et-stille-arbeidsmiljoproblem> (sist åpnet 09.12.2019)

NRKs spørreundersøkelse om uønsket seksuell oppmerksomhet, via Norstat – hentet fra: <https://www.nrk.no/norge/xl/eksperter-er-bekymret-for-at-kvinner-mistolker-trakasseringsbegrepet-1.13856604> (sist åpnet 08.12.2019)

Statistisk sentralbyrå, *Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø av 2016*, hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo> (sist åpnet 08.12.2019)

III. Internettartikler

Birkelund, Helge Rønning, *"Servitører opplever at den seksuelle trakasseringen øker kraftig i julebordsesongen"*, *Frifagbevegelse.no*, 21. november 2017,

<https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/servitorer-opplever-at-den-seksuelle-trakasseringen-okerkraftig-i-julebordsesongen-6.158.497226.c1fa583669> - (sist åpnet 08.12.19)

Kolsrud, Kjetil, intervju av professor Jørn Øyrehagen Sunde, *"Tapper domstolene og fyller nemndene"*, *Rett24.no*, 10. April 2019,

<https://rett24.no/articles/tapper-domstolene-og-fyller-nemndene> (sist åpnet 08.12.2019)

Meder, Margrethe, *"Har det alminnelige rettsapparatet spilt fallitt?"*, kommentar på *Rett24.no*, 11. april 2019, <https://rett24.no/articles/har-det-alminnelige-rettsapparatet-spilt-fallitt> (sist åpnet 08.12.2019)

Renå, Anne Siri, *Servitører tar oppgjør med sex-trakassering på julebordene"*, *Frifagbevegelse.no*, 12. desember 2016, <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/servitorer-tar-oppgjor-med-sextrakassering-pa-julebordene-6.158.427371.f7b3f437d4> (sist åpnet 08.12.19)

Solvang, Tiril Mettesdal, *"#MeToo: Emneknaggen motiverer tusenvis til å fortelle om overgrep"*, *nrk.no*, 16. Oktober 2017, https://www.nrk.no/urix/_metoo_-emneknaggen-motiverer-tusenvis-til-a-fortelle-om-overgrep-1.13736325
(sist åpnet 09.12.2019)

IV. Øvrige nettsider

Barne- og familiedepartementet, *"Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker"*, hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dep/bfd/org/etater-og-virksomheter-under-barne-og-likestillingsdepartementet/fylkesnemndene-for-sosiale-saker/id418110/> (sist åpnet 09.12.2019)

Diskrimineringsnemnda, ”*Saksgangen*”, hentet fra <https://www.diskrimineringsnemnda.no/saksgangen> (sist åpnet 08.12.2019)

Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker, ”*Hva gjør fylkesnemndene?*”, hentet fra <https://www.fylkesnemndene.no/no/Hva-er-Fylkesnemndene/> (sist åpnet 08.12.2019)

Jusleksikon.no, ”*Nemnd*”, hentet fra <https://jusleksikon.no/wiki/Nemnd> (sist åpnet 08.12.2019)

Likestillings- og diskrimineringsombudet, ”*Sammen setter vi strek for seksuell trakassering*”, hentet fra <https://www.ldo.no/sette-strek/> (sist åpnet 06.12.2019)

NAOB – Det norske akademisk ordbok, ”*Håndheve*”, hentet fra <https://www.naob.no/ordbok/håndheve> (sist åpnet 07.12.2019)