
Forbudet mot trakassering i arbeidslivet

—

(seksuell trakassering, trakassering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet mv., alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk).

Likestillings- og
diskrimineringsombudet
juni 2014

Innhold

1. Innledning.....	4
1.1 Hva er trakassering?.....	5
2. Nasjonal lovgivning.....	6
2.1 Harmonisering av diskrimineringslovverket fra 1. januar 2014	6
2.2 Likestillingsloven (kjønnstrakassering og seksuell trakassering).....	6
2.2.1 Kjønnstrakassering	8
2.2.2 Seksuell trakassering	8
2.2.3 Særlig om funn fra saker om kjønnstrakassering og seksuell trakassering.....	9
2.2.4 Behov for et lavterskeltilbud for håndheving av seksuell trakassering.....	10
2.3 Diskrimineringsloven (etnisitet, religion mv.)	12
2.3.1 Særlig om funn fra saker om trakassering på grunn av etnisitet mv.	13
2.3 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nedsatt funksjonsevne)	14
2.4 Arbeidsmiljøloven (politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder)	15
2.5 Diskrimineringsloven om seksuell orientering (seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet).....	16
2.6. Felles bestemmelser for diskrimineringslovverket	17
2.6.1 Gjengjeldelse	17
2.6.2 Bestemmelsen om delt bevisbyrde	17
2.6.3 Oppreisning og erstatning i trakasseringssaker	18
3. Typiske problemstillinger i trakasseringssaker.....	19
3.1 Vektlegging av klagers subjektive opplevelse	19
3.2 Trakasserers oppfatning av situasjonen.....	19
3.3 Arbeidsgivers ansvar for trakassering	20
3.4 Arbeidsgivers ansvar for å forebygge og søke å hindre trakassering.....	22
3.5 Bevis i trakasseringssaker	25
4. Tilgrenset lovverk	26
4.1 Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd (trakassering eller annen utilbørlig adferd).....	26
4.2 Arbeidstilsynets tilsynsansvar med trakassering.....	27
5. Internasjonale konvensjoner.....	28
5.1 FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)	29
5.2 FNs Rasediskrimineringskonvensjon (CERD)	30
5.3 FNs konvensjon om rettigheter til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD)	32
5.4 Betydningen av konvensjonene og komiteenes anbefalinger i enkeltsaker	32

6. EU/EØS-rett	33
6.1. Rådsdirektivet - 2000/43/EF (etnisitet)	34
6.2 Rammedirektivet 2000/78/EF (seksuell orientering, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og alder)	34
6.3 Endrings-direktiv 2002/73/EF (kjønn) (opphevet)	35
6.4 Recastdirektivet 2006/54/EF (kjønn og seksuell trakassering)	35
6.5 Avgjørelser fra EF domstolen	35
7. Norsk rettspraksis	36
7.1 Innledning	36
7.2 Avgjørelser fra Høyesterett om seksuell trakassering	37
7.3 Avgjørelser fra Lagmannsrettene om seksuell trakassering	37
7.4 Avgjørelser fra Tingrettene	40
8. Forvaltningspraksis – praksis fra LDO og LDN	43
8.1 Oversikt over saker	43
8.2 Gjennomgang av praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda	45
8.2.1 Trakassering på grunn av etnisitet mv. (diskrimineringsloven § 5)	45
8.2.2 Trakassering på grunn av kjønn (likestillingsloven § 8a)	68
8.2.3 Trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6)	69
8.2.4 Trakassering på grunn av seksuell orientering (arbeidsmiljøloven § 13-1)	72
8.2.5 Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering	76
8.2.6 Gjengjeldelse ved varsling om trakassering	79
9. Tallmateriale – oversikt over sakene	80
9.1 Innledning	80
9.2 Klagesaker behandlet av Likestillings- og diskrimineringsombudet	81
9.2.1 Ombudets konklusjon	82
9.3 Saker behandlet av Likestilling- og diskrimineringsnemnda	82
10. Proposisjoner, offentlige utredninger og stortingsmeldinger	83
11. Relevante høringsuttalelser fra LDO	83
12. Relevant juridisk litteratur	84
13. Rapporter mv	84
14. Relevante nettsider	84

1. Innledning

Vernet mot trakassering står sterkt i diskrimineringslovverket. Sakene gjelder i stor grad trakasserende ytringer som omfattes av gjeldende rett. Problemet i sakene er at det er vanskelig å bevise at trakassering faktisk har funnet sted. Dette fordi det sjelden er vitner eller andre skriftlige bevis som kan underbygge påstanden om trakassering. Når det står påstand mot påstand kan ombudet ikke legge den ene versjonen til grunn som mer sannsynlig enn den andre, med mindre det er omstendigheter i saken som underbygger denne versjonen. Sakene viser også at det er en risiko for at konfliktnivået på arbeidsplassen øker hvis arbeidsgiver ikke har gode rutiner for å håndtere varslingsaker. Utfordringen for arbeidsgiver vil være å ivareta rettssikkerheten for begge parter, når klager og den som påstås å ha trakassert jobber tett sammen. Formålet med oppsummeringen er å gi en oversikt over forbudet mot trakassering og forvaltnings- og rettspraksis. I tillegg ønsker vi å sette arbeidsgivere i stand til å etablere gode verktøy for å forebygge trakassering og håndtere varslingsaker på en saklig og ryddig måte.

Ombudet håndhever forbudet mot trakassering i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel 13, og diskrimineringsloven om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Ombudet fører tilsyn med og medvirker til at diskrimineringslovverket overholdes, og kan avgi en ikke-rettslig bindende uttalelse om at det har funnet sted trakassering i strid med lovverket, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 annet og tredje ledd. Ombudet kan også avgi uttalelse om arbeidsgiver har overholdt plikten til å forebygge og hindre trakassering, samt om en som har varslet om trakassering er utsatt for gjengjeldelse.

Oppsummeringen tar for seg forbudet mot seksuell trakassering, trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, religion, livssyn, tro, nedsatt funksjonsevne, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Ombudet håndhever ikke forbudet mot seksuell trakassering. De sakene håndheves av domstolene. Ombudet kan imidlertid vurdere om arbeidsgivere har overholdt sin plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering, og om klager er utsatt for gjengjeldelse etter varslingsaker om seksuell trakassering. Grensen kan være noe problematisk fordi det kan være vanskelig å skille mellom vurderingen av om det har skjedd seksuell trakassering, og arbeidsgivers håndtering av saken. Det kan videre være vanskelig å trekke et skille mellom kjønnstrakassering og seksuell trakassering. Det at noe er seksuelt trakasserende utelukker ikke at det også kan være kjønnstrakassering. Trakasserende ytringer utenfor arbeidslivet og trakassering som omfattes etter straffeloven § 135a er ikke omfattet.¹

I oppsummeringens kapittel 1 defineres trakassering i vid forstand. I kapittel 2 gis en oversikt over diskrimineringslovverkets forbud mot trakassering, basert på lov, forarbeider, forvaltningspraksis og rettspraksis. I tillegg gjennomgås bestemmelsene om gjengjeldelse, delt bevisbyrde og bestemmelsen om oppreisning og erstatning. Kapittel 3 omhandler typiske problemstillinger som gjør seg gjeldende i trakasseringssaker som betydning av klagers subjektive opplevelse, betydningen av

¹ Straffeloven § 135 a forbyr straffer den som forsettlig eller grovt uaktsomt offentlig fremsetter diskriminerende og hatefulle ytringer i det offentlige rom på grunn av hudfarge, etnisk opprinnelse, religion, livssyn, homofil legning, leveform eller orientering. Høyesterett har nylig avsagt en dom (Rt-2012-536), der retten fant at krenkende uttalelser om hudfarge rettet mot en dørvakt i køen utenfor et utested rammes av straffeloven § 135 a.

trakasserens oppfatning av situasjonen, arbeidsgivers ansvar for trakassering, arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering, og bevis i trakasseringssaker. Kapittel 4 tar for seg arbeidsmiljølovens § 4-3 om trakassering og annen utilbørlig adferd, og Arbeidstilsynets tilsynsansvar. Kapittel 5 og kapittel 6 gir en oversikt over relevante FN konvensjoner som ombudet fører tilsyn med og EU/EØS relevante direktiver. I kapittel 7 gjennomgås rettspraksis om trakassering. Det er få saker i domstolene som gjelder trakassering i arbeidslivet etter diskrimineringslovverket. Basert på søk i www.lovdatab.no og www.rettsdata.no har vi kun funnet seks saker om seksuell trakassering.² Av den grunn gis det en oppsummering av alle sakene. Saker etter arbeidsmiljøloven § 4-3 er ikke tatt med.

I kapittel 8 gjennomgås Likestillings- og diskrimineringsombudets og Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis om trakassering, plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, og gjengjeldelse som følge av varsling om trakassering. I kapittel 9 presenteres et tallmateriale som gir en oversikt over antall saker, hvem som klager, hvem som er innklaget og utfallet i sakene. Ombudet har gitt uttalelse i 34 saker fra 2007-2013. Ni av sakene er bragt inn for nemnda hvorav nemnda har fattet et vedtak eller kommet med en uttalelse i syv av sakene.³ Dette er et nokså begrenset sakstilfang.

1.1 Hva er trakassering?

Trakassering er en særlig form for diskriminering som kjennetegnes ved sin krenkende og nedverdiggende karakter. Trakassering kan skje gjennom ytringer, handlinger og unnlater. Det er bare ytringer som direkte eller indirekte er rettet mot en eller flere bestemte personer og som for øvrig oppfyller vilkårene i forbudene, som omfattes av forbudet. Forbudet mot trakassering i form av ytringer må avveies mot ytringsfriheten. Generelle ytringer i den offentlige debatten er i ytringsfrihetens kjerneområde og vil derfor ikke rammes. Ytringer som rammer en bestemt gruppe kan imidlertid rammes av straffeloven § 135a.

Vernet mot trakassering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet mv., seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gjelder på alle samfunnsområder med unntak av «familieliv og personlige forhold». Forbudet mot trakassering på grunn av alder, politisk syn og medlemskap i arbeidstaker organisasjon gjelder kun i arbeidslivet.

Trakasseringens vernet gjelder kun for fysiske personer, med unntak av diskrimineringsloven (etnisitet mv.) som også verner juridiske personer.⁴

Trakassering på grunn av relasjon til en annen person med eksempelvis nedsatt funksjonsevne, annen etnisk bakgrunn eller kjønn omfattes av diskrimineringsvernet. Dette står kun i det generelle diskrimineringsforbudet, men det er ikke tvilsomt at det også er vernet etter trakasseringens forbudet.

Forbudet mot trakassering er absolutt, som betyr at den ulovfestede unntaksadgangen ikke kommer til anvendelse.

Med trakassering siktes det som regel til gjentakende, vedvarende og grove handlinger eller ytringer som virker krenkende skremmende, fiendtlig eller nedverdiggende. Men både innenfor og utenfor

² Nærmere om kildesøk i kapittel om rettspraksis.

³ To saker er fortsatt til behandling, det gjelder LDO 12/296 – LDN 10/2014 og LDO 12/314 – LDN 13/2014.

⁴ Prop. 88 L (2012-2013) s. 97

arbeidslivet vil enkeltstående tilfelle kunne være trakassering.⁵ Fra 1. januar 2014 gjelder dette også trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som tidligere stilte krav om at trakassering måtte være gjentatt og vedvarende.⁶ Det samme gjelder for trakassering på grunn av etnisitet utenfor arbeidslivet som tidligere stilte krav om gjentatte ytringer.

Det er videre et grunnkrav for å fastlegge trakassering at klager selv opplever atferden som uønsket og at den må være krenkende. Det er ikke et krav om at den som trakasseres har til hensikt å trakassere, så lenge dette er fornærmedes subjektive opplevelse. Men hvorvidt en handling, unnlattelse eller ytring er trakassering må vurderes opp mot en objektiv norm om hva som normalt vil kunne anses som trakassering. Konteksten er sentral i vurderingen.

Et fellestrekk ved trakasseringssakene er at det ofte foreligger en makt-ubalanse mellom partene. Poenget er at den som trakasseres ofte er i en maktposisjon overfor den som blir trakassert. Et typisk eksempel vi være hierarkiske maktposisjoner, hvor overordnet utnytter sin maktposisjon overfor en underordnet. Eller for eksempel en veileder som utnytter sin makt overfor en PHD student. Dette kombineres ofte med at den som trakasseres og den trakasserte har ulik kjønn og alder. Slike maktstrukturer gjør den som blir trakassert mer sårbar for trakassering.

Etter diskrimineringslovgivningen er det ikke et krav om makt-ubalanse mellom den som trakasseres og den trakasserte.. Det vil kunne være trakassering dersom en kollega trakasseres en annen kollega. Men det at det er en overordnet som trakasseres vil kunne være et moment ved vektleggingen av om ytringene/handlingene er av alvorlig og graverende karakter, jf. LDO 11/878, og LDO 12/296.

2. Nasjonal lovgivning

2.1 Harmonisering av diskrimineringslovverket fra 1. januar 2014

I 2013 ble det foretatt endringer i diskrimineringslovverket som trådte i kraft 1. januar 2014.⁷ Notatet tar utgangspunkt i de nye lovendringene. Et av formålene med lovendringene var å harmonisere likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og loven om diskriminering på grunn av seksuell orientering. jf. Prop.88 L (2012-2013). Forbudet mot trakassering er tilnærmet tilsvarende utformet i diskrimineringslovverket, og trakasseringsforbudet skal fortolkes på samme måte i lovene.⁸ Lovteksten er generell, og forarbeidene til lovene blir derfor en viktig rettskilde for å fastlegge hva som ligger i forbudsbestemmelsene. Endringene i bestemmelsene viderefører i hovedsak gjeldende rett med noen få endringer. Forarbeidene til tidligere likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, arbeidsmiljøloven, rettspraksis og forvaltningspraksis er dermed fortsatt relevante rettskilder.

2.2 Likestillingsloven (kjønnstrakassering og seksuell trakassering)

I 1995 ble det i den tidligere arbeidsmiljøloven, lov av 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø mv. § 12 innført et selvstendig forbud mot trakassering og annen utilbørlig opptreden. Bakgrunnen for

⁵ Prop. 88 L (2012-2013) s. 162 jf. også forarbeidene til likestillingsloven Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) punkt 7.6.2.2 s. 38) og arbeidsmiljøloven (Ot.prp.nr.104 (2002-2003) kap. 8.3.5.5 s. 36-37.

⁶ Prop. 88 L (2012-2013) s. 162 jf. også forarbeidene til likestillingsloven Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) punkt 7.6.2.2 s. 38) og arbeidsmiljøloven (Ot.prp.nr.104 (2002-2003) kap. 8.3.5.5 s. 36-37.

⁷ Prop. 88 L (2012-2013)

⁸ Prop. 88 L (2012-2013) s. 162

forbudet var et økt fokus på konflikter, mobbing og seksuell trakassering i arbeidslivet, samt et ønske om å styrke arbeidstakeres vern mot psykiske belastninger som følge av slik trakassering, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 58–59 og Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 65–66. Forbudet ble nedfelt i arbeidsmiljøloven § 4-3 (3), hvor det fremgår at en arbeidstaker ikke skal utsettes for «trakassering» eller «annen utilbørlig adferd». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven, Ot.prp. nr.50 (1993-1994) s. 65, er det presisert at seksuell trakassering og annen type trakassering er omfattet av arbeidsmiljøloven.

Vernet mot seksuell trakassering ble som følge av endringsdirektivet 2002/73/EF lovfestet i likestillingsloven⁹ § 8a ved endringslov av 14. juni 2002 nr. 21. Lovendringen gjennomfører endringsdirektivet 2002/73/EF artikkel 2 nr. 2 og 3 i norsk rett. Forbudet mot seksuell trakassering ble innført i likestillingsloven fordi man mente at arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd ikke oppfylte forpliktelsene som fulgte av EU direktivet når det gjaldt seksuell trakassering.¹⁰

Forbudet ble utvidet til å omfatte trakassering på grunn av kjønn i 2005 ved lov av 10. juni 2005 nr. 38 (Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (Gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF og innarbeiding av FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner med tilleggsprotokoll i norsk lov)). Fra 1. januar 2014 reguleres vernet mot kjønnstrakassering og seksuell trakassering i likestillingsloven av 21. juni 2013 nr. 59 § 8.

Likestillingsloven § 8 (tidligere regulert i likestillingsloven § 8a) og lyder slik:

«Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt.
Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.
Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammes».

Ombudet håndhever forbudet mot kjønnstrakassering, mens forbudet mot seksuell trakassering håndheves av domstolene jf. likestl. § 26 første ledd bokstav a.

I tillegg til et forbud mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering, har arbeidsgiver et særlig ansvar for å forebygge og søke å hindre kjønnstrakassering og seksuell trakassering innenfor sitt ansvarsområde, jf. likestillingsloven § 25. Bestemmelsen lyder slik:

«Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.»

Ombudet kan altså behandle en klagesak og avgi en uttalelse på om arbeidsgivere oppfyller plikten til å forebygge og hindre trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering.¹¹

Likestillingsloven gjelder både kvinner og menn, men tar særlig sikte på å fremme kvinners stilling. Det er kun praksis fra saker der kvinner mener seg trakassert på grunn av kjønn og seksuelt trakassert. Som nevnt kan enkeltstående handlinger/ytringer/unnlater i arbeidslivet anses som kjønnstrakassering og seksuell trakassering.¹²

⁹ Lov av 9. juni 1978 nr. 45 (om likestilling mellom kjønnene) likestillingsloven.

¹⁰ Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) s. 32.

¹¹ Se punkt 3.4 der bestemmelsen utdypes nærmere.

¹² Enkeltstående ytringer/handlinger/unnlater utenfor arbeidslivet vil også kunne anses som trakassering.

2.2.1 Kjønnstrakassering

Grensedragningen mellom seksuell trakassering og kjønnstrakassering har betydning for om ombudet kan vurdere saken, jf. Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) s. 86. Vurderingen av hvilke forhold som kan være trakassering på grunn av kjønn og hvilke forhold som er seksuell trakassering kan være glidende, og være vanskelig å foreta. At en handling/ytring er seksuell trakassering utelukker imidlertid ikke at det også kan være kjønnstrakassering.

I Ot.prp.nr.35 (2004-2005) punkt. 7.6.2.3 gis det få konkrete eksempler på hva som er kjønnstrakassering. Eksempler som blir trukket frem er at kvinnelige arbeidstakere stemples som udugelige fordi de er kvinner eller mobbes på annen måte fordi de er kvinner. Det står videre at det kan være uklart om trakasseringen er av seksuell karakter eller på grunn av kjønn. Ombudet forstår forbudet slik at det er snakk om kjønnstrakassering hvis man nedvurderer eller degraderer en kvinne på grunn av kjønn.

I Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) punkt.7.6.2.2 uttales følgende om kjønnstrakassering:

«Et enkelt tilfelle av uønsket adferd kan representere ulovlig trakassering på grunn av kjønn. Dette er i samsvar med direktiv 2002/73/EF som viser til «adferd» og ikke stiller krav i forhold til gjentagelse. I engangstilfeller vil det imidlertid kreves mer av handlingen og omstendigheten den har funnet sted under for å konstatere ulovlig forskjellsbehandling. Det er ikke enhver plagsom handling som omfattes. Blant annet kan relasjonen og maktforholdet mellom partene ha betydning i forhold til om adferden er trakasserende eller ikke. Dersom en arbeidsgiver trakasserer en underordnet en gang, kan det være tilstrekkelig for å konstatere ulovlig trakassering. Det kreves som nevnt en viss alvorlighetsgrad. Dersom trakasseringen har pågått over tid vil dette være et moment i seg selv. Det kan være en tilleggsbelastning at den trakasserte i tillegg til å måtte forholde seg til handlingen når den skjer, også må forholde seg til muligheten for at handlingen kan gjenta seg. Dette er et moment i helhetsvurderingen av om trakassering har funnet sted.»

2.2.2 Seksuell trakassering

I forarbeidene, Ot.prp. nr. 77 (2000-2001). punkt. 9.1 vises det til flere eksempler på seksuell trakassering. Seksuell trakassering kan både være fysisk, verbal og ikke verbal. Eksempel på fysiske handlinger er alt fra uønsket berøring, plukking, voldtektsforsøk eller voldtekt. Seksuell trakassering kan også skje verbalt, gjennom for eksempel nærgående kommentarer om kropp, klær eller privatliv, spøk med seksuelle undertoner og forslag eller krav om seksuelle tjenester eller seksuelt forhold. Ikke-verbal trakassering kan være nærgående blikk, blotting, visning av bilder eller gjenstander med seksuelle undertoner. Felles for dette er at det oppleves som et overgrep mot den enkeltes personlige integritet.¹³

For å rammes av forbudet mot seksuell trakassering kreves det at oppmerksomheten er uønsket. Dette beror på den subjektive oppfatningen hos den eller de oppmerksomheten er rettet mot. I tillegg må oppmerksomheten være plagsom for den oppmerksomheten rammes. I forarbeidene presiseres følgende: «Ved denne helhetsvurderingen skal det tas i betraktning at kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet. For å gi et effektivt vern mot

¹³ I tillegg til eksemplene i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) pkt. 9.1 gis det flere eksempler på seksuell trakassering i NOU 2012: 15 Politikk for likestilling.

seksuell trakassering, skal det legges til grunn en «kvinnenorm» og ikke en kjønnsnøytral norm.»¹⁴ En rettesnor kan være hva den alminnelige kvinne ville ha oppfattet som plagsomt. Den subjektive opplevelsen må likevel ses opp mot en objektiv norm av hva en normal person ville oppfattet som krenkende. I vurderingen vil en rekke momenter ha relevans, eksempelvis om den som oppmerksomheten retter seg mot opplever handlingen som plagsom, handlingens karakter, tid og sted for handlingen og relasjonen mellom handlingspersonen og den som den seksuelle oppmerksomheten retter seg mot. I vurderingen skal det også vektlegges om det er en overordnet som har trakassert, om det har skjedd over tid og om kvinnen har gitt uttrykk for at oppmerksomheten er uønsket.¹⁵ Det er imidlertid ikke et krav for å rammes av forbudet at kvinnen har gitt uttrykk for at oppmerksomheten er uønsket. Men hvis det er gitt uttrykk for det, er det et moment som vil være relevant.

2.2.3 Særlig om funn fra saker om kjønstrakassering og seksuell trakassering

Ombudet har behandlet få saker om trakassering på grunn av kjønn. Det er ikke konkludert med brudd i noen saker. Av de sakene ombudet har behandlet har ytringene ikke vært alvorlige nok til å utgjøre trakassering på grunn av kjønn. I de sakene hvor kjønstrakassering er påberopt, er det også anført diskriminering på grunn av eksempelvis graviditet, jf. LDO 09/1581.

Som nevnt er det en vanskelig grensegang mellom kjønstrakassering og seksuell trakassering. Det er grunn til å anta at ombudet ville fått flere klagesaker om kjønstrakassering dersom ombudet hadde håndhevet forbudet mot seksuell trakassering. Det at en sak anses som seksuell trakassering utelukker ikke at det også kan være kjønstrakassering. Ombudet mottar imidlertid mange saker om forskjellsbehandling på grunn av graviditet, og flere av sakene gjelder negative handlinger/ytringer om graviditet som kunne blitt vurdert som kjønstrakassering, som i stedet behandles som en sak om direkte diskriminering på grunn av graviditet. Dersom man får krenkende kommentarer på grunn av graviditeten kan det anses som kjønstrakassering.

Det er få saker om seksuell trakassering i domstolene. Levekårsundersøkelsen av 2009, henvendelser til ombudet, og saker i media tyder derimot på at mange flere opplever seksuell trakassering både i og utenfor arbeidslivet. Gjennomgangen av rettspraksis om seksuell trakassering viser at det ofte er en makt-ubalanse grunnet kjønn og alder i disse sakene. En sak som har vært oppe i Lagmannsretten LA-2009-189015 viste at kvinnene som ble trakassert var i 18 årsalderen, mens vedkommende som trakasserte var i 40 års alderen. Lagmannsretten vektla som forsterkende at den som trakasserte var en mann på 40 år i en ledende stilling, mens kvinnene som ble trakassert var 18 år og ansatt i deltidsstillinger. At unge kvinner er ekstra utsatt for seksuell trakassering er også fremhevet i St.meld nr. 44 «Likestilling kommer ikke av seg selv». I meldingen står det at seksuell trakassering er en måte å utøve makt på og må forstås i lys av makt- og ulikhetsstrukturer som kjønn, alder, klasse og etnisitet.¹⁶

Rettspraksis viser at seksuell trakassering er vanskelig å bevise fordi det ofte står påstand mot påstand om hva som har skjedd. Lagmannsrettens dom LB-2006-124840 er et eksempel på det. Saken gjaldt spørsmål om seksuell trakassering på en arbeidsplass. Virksomheten hadde deltatt på et

¹⁴ Ot.prp. nr.77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

¹⁵ Ot.prp. nr.77 (2000-2001) pkt. 9.7.2.

¹⁶ Direkte sitat fra St.meld. nr. 44.

salgsmøte i Stockholm. Den første kvelden skulle alle møtes i baren. Saksøker fortalte at da hun ankom baren kom direktøren mot henne for å gi henne en klem noe som førte til at de snudde kinnet til hverandre. Da han var nesten helt inntil ansiktet hennes bøydde han seg ned i toppen hennes og kysset henne på brystene i utringingen. Lagmannsretten kom til at det ikke var bevist at det hadde skjedd seksuell trakassering fordi påstandene ikke ble støttet av kolleger. Det ble lagt vekt på at ingen vitner forklarte hendelsen til tross for at hun mente at mange personer hadde sett hendelsen og reagert på det. Lagmannsretten la til grunn at det i forbindelse med salgsmøter var en festkultur hvor det ble nytt mye alkohol og bildene fra festene ga uttrykk for en viss løssluppenhet med fokus på seksuelle hentydninger. Etter bevisene i saken la retten til grunn at saksøker deltok på festene og var en del av kulturen.

Med tanke på at det i utgangspunktet er vanskelig å si i fra om seksuell trakassering, viser saken at det vil være vanskelig å fremskaffe bevis hvis den som hevder seg trakassert ikke reagerer i øyeblikket. Dette er en typisk hendelse det er vanskelig å reagere på særlig fordi det er en overordnet man opplever seg trakassert av som hun er i et avhengighetsforhold til.

Risikoen for å ikke få medhold i saker for domstolene er høy ved at det sjelden er vitner som kan bekrefte hendelsene. Sakens karakter tilsier også at en rettsprosess er belastende for en enkeltperson. Det vil derfor være en høy økonomisk risiko å bringe sakene inn for domstolene. Bare i to av sakene som har vært oppe for domstolene fremmes det krav om oppreisning/erstatning fra den som faktisk mener seg utsatt for seksuell trakassering.¹⁷ I to av de andre sakene er det den som er beskyldt for trakasseringen som går til sak mot arbeidsgiver på grunn av usaklig oppsigelse/avskjed som følge av påstått seksuell trakassering.¹⁸

Selv om ombudet ikke håndhever selve forbudet mot seksuell trakassering mottar ombudet stadig henvendelser om seksuell trakassering. Basert på et tekstsøk i saksbehandlingssystemet fra 2006 til og med juni 2014 har ombudet mottatt ca. 60 henvendelser om seksuell trakassering i arbeidslivet. Henvendelsene gjelder både påstått seksuell trakassering i form av verbal trakassering og ikke verbal trakassering, som eksempelvis klasking på rompa, tafsing og lignende. Noen av sakene synes å være av særlig alvorlig karakter.¹⁹ I disse sakene gir ombudet veiledning om at spørsmålet må avgjøres av domstolene, og man kan også ta kontakt med Arbeidstilsynet.

2.2.4 Behov for et lavterskeltilbud for håndheving av seksuell trakassering

Som nevnt håndheves forbudet mot seksuell trakassering av domstolene. Begrunnelsen for dette fremgår av Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s.76:

«Håndhevingen av bestemmelsen skal skje innenfor domstolene. Likestillingsombudet skal ikke drive håndheving overfor den påståtte overgriperen. Saker der en person anklages for å ha utøvd seksuell trakassering har en helt annen karakter enn andre saker om forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven (for eksempel påstand om ulik lønn og forbigåelse ved ansettelse). 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. Verken Likestillingsombudet eller Klagenemnda er

¹⁷ LA -2009-202366 og LB 2006 -124840.

¹⁸ LA-2009-189015-2 og HR-2001-125.

¹⁹ Artikkel i kritisk juss 2/2012 av Helene Jesnes, «Et effektivt og styrket vern mot trakassering».

organisert på en måte som ivaretar de særlige rettssikkerhetshensyn denne typen saker reiser. Dette ble også påpekt av Klagenemndas høringsuttalelse. I saker hvor det skal bevises at trakassering har funnet sted, bør disse føres for domstolene som har prosess system som ivaretar rettssikkerhetshensyn.»

Ombudet har i høringsvar til NOU 2009:14 «Et helhetlig diskrimineringsvern»²⁰ og høringen til NOU 2011:18 "Struktur for likestilling»²¹ tatt til orde for at det er behov for et lavterskeltilbud for seksuell trakassering. Dette fordi omfanget av seksuell trakassering som forskning viser, ikke gjenspeiles i det fåtallet av saker som bringes inn for domstolene.

I Likestillingsutvalgets utredninger,²² «Politikk for likestilling» og «Struktur for likestilling», understreker utvalget at det er behov for et lavterskeltilbud, og at tilbudet skal ligge til ombudet og nemnda.²³ I «Struktur for likestilling» viser utvalget til at seksuell trakassering er den eneste formen for trakassering der ombudet og nemnda ikke kan behandle enkeltklagesaker, og at det ikke er noen gode grunner til at seksuell trakassering skal vurderes forskjellig fra annen trakassering. Utvalget påpekte at seksuell trakassering er utbredt på ulike samfunnsarenaer i Norge som i idrettsmiljøer, på skoler og universiteter og i foreninger for å nevne noen.²⁴ For eksempel oppgir 3,4 prosent av alle yrkesaktive at de var utsatt for seksuell trakassering minst en gang i måneden.²⁵ Kvinner er mer utsatte enn menn; spesielt unge kvinner. 12 prosent i denne gruppen svarer at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller liknende et par ganger i måneden eller oftere. Videre er enkelte yrkesgrupper særlig utsatt for seksuell trakassering, som for eksempel i hotell- og restaurantbransjen (24 prosent), pleie- og omsorgsarbeidere (14 prosent) og sykepleiere (13 prosent).²⁶

I tillegg har utvalget foreslått at nemnda skal gis kompetanse til å ilegge oppreisning for å sikre et effektivt diskrimineringsvern. Utvalget foreslår også at nemndas avgjørelse skal ha samme virkning som en rettskraftig dom.²⁷ Både forslaget til lavterskel tilbud og effektive sanksjonsmuligheter er imidlertid avvist av regjeringen, jf. Prop 88. L punkt 14.4.3. Begrunnelsen lyder som følger:

«Departementet ønsker likevel ikke å fremme forslag om at ombud og nemnd skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering. Hensynet til rettssikkerhet veier tungt i denne vurderingen. Disse sakene innebærer ofte store bevismessige utfordringer med påstander og opplevelser som partene kan forstå og oppleve svært ulikt. Til dette kommer at sakene ofte finner sted i lukkede rom, der bare partene er til stede. Departementet viser til at ombudet og nemndas saksbehandling ikke er så omfattende som saksbehandlingen i domstolene. Slik ombudet og nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser er

²⁰ <http://www.ldo.no/no/ombudet/Horingsuttalelser/Arkiv/2009/Horingssvar-om-NOU-200914-Et-helhetlig-diskrimineringsvern/>

²¹ <http://www.ldo.no/no/ombudet/Horingsuttalelser/Arkiv/2012/Horing-NOU-201118-Struktur-for-likestilling/>

²² Likestillingsutvalgets utredninger: NOU 2012:15 Politikk for likestilling, NOU 2011:18 struktur for likestilling.

²³ Se mer om dette på s. 32.

²⁴ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s.68.

²⁵ NOA (2011). [Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011. Oslo: Norsk overvåking av arbeidsmiljø og helse \(NOA\).](#) Data samlet inn i SSBs levekårsundersøkelse 2009.

²⁶ SSB (2009). «Unge kvinner trakasseres mest i arbeidslivet.» Dagens statistikk: Levekårsundersøkelsen arbeidsmiljø <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo>

²⁷ NOU 2011:18 pkt. 10.4.6 s.162-165.

i dag, ligger det ikke på samme måte til rette for kontradiksjon og parts- og vitneavhør som i domstolene.»

Temaet er fortsatt aktuelt og til diskusjon i dag. Barne,- likestillings,- og inkluderingsdepartementet har i mars 2014 besluttet å utrede om ombudet/nemnda skal få myndighet til å håndheve saker om seksuell trakassering og om det skal gis myndighet til å gi oppreisning. Hovedmålet er å se på ombudet/nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser for å legge til rette for at kravene til rettssikkerhet ivaretas ved utvidet myndighet.

2.3 Diskrimineringsloven (etnisitet, religion mv.)

Den 1.januar 2006 trådte diskrimineringsloven (lov av 3. juni 2005 nr. 33) i kraft og vi fikk et vern mot trakassering på grunnlag av etnisitet, språk, religion, nasjonal opprinnelse og avstamning som gjelder på alle samfunnsområder. Loven gjennomfører direktiv 2000/43/EF i norsk rett. Fra 1. januar 2014 er vernet mot trakassering hjemlet i § 9 i diskrimineringsloven av 21. juni 2013 nr. 60 (tidligere regulert i diskrimineringsloven § 5)

Bestemmelsen i § 9 lyder slik:

«Trakassering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende».

Utenfor arbeidslivet var det tidligere et krav om at trakasseringen måtte ha skjedd gjentatte ganger. Ombudets sak 08/182 er et eksempel på en klar enkeltstående ytring som ikke ble omfattet av vernet etter tidligere diskrimineringsloven § 5. Fra 1. januar 2014 vil enkeltstående handlinger/unnlater/ytringer kunne være trakassering både innenfor og utenfor arbeidslivet. Både muntlige ytringer og ytringer i form av skrift eller symboler er omfattet av forbudet. I ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s.207 vises det til at trakassering kan ha ulike former som vold, skadeverk, rasistiske tilrop, telefonsjikaner, graffiti, dumping av søppel osv.

Trakassering på grunn av feilaktig formodning om etnisitet, religion mv. vil også omfattes av forbudet. Trakassering på grunn av egne og andres etnisitet, som for eksempel ektefelle eller andre nærstående vil også omfattes, jf. ot.prp.nr. 33 (2004-2005) s. 208.

I tillegg til et forbud mot trakassering, har arbeidsgiver et særlig ansvar for å forebygge og søke å hindre trakassering innenfor sitt ansvarsområde i § 22 (tidligere regulert i § 5 tredje ledd)

Diskrimineringsloven § 22 lyder slik:

«Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 9.»²⁸

²⁸ Se nærmere om bestemmelsen i punkt 3.4.

2.3.1 Særlig om funn fra saker om trakassering på grunn av etnisitet mv.

Ombudet har behandlet flest saker om trakassering på grunn av etnisitet. Når det gjelder saker om etnisitet mv. har ombudet i de ulike sakene lagt til grunn at følgende ytringer er å anse som trakassering:

«brunskalle», «svarting», «faens utlendinger har ikke folkeskikk», «kameraten er negerhater», «bilen har negersparing», «jævla innvandrere», «Hitler er her», «neger», «apekatt», «negerkokk», «dra tilbake til et varmere strøk», «Kunta Kinte» og «slik er norsk folkeskikk», «alle fra Kosovo er løgnere», «Pakistan AS».

I de fleste tilfeller har ombudet ansett det som så klart at dette er trakassering uten noen omfattende drøftelse. Ombudet har i stor grad lagt vekt på den enkeltes subjektive opplevelse i vurderingen av om adferden anses trakasserende. Det kan være problematisk å legge denne ordbruken til grunn som en generell retningslinje for hva som er etnisk trakassering, nettopp fordi konteksten og den subjektive opplevelsen får avgjørende betydning for om man har blitt trakassert.

Det er ikke nødvendigvis slik at ordbruken som det vises til ovenfor i enhver sammenheng er trakassering. Dette fordi konteksten står sentralt i vurderingen. Hvis to personer med utenlandsk bakgrunn på en arbeidsplass omtaler hverandre som neger og svarting vil det være vanskelig å komme til at det er trakassering. I en slik vurdering blir det en bevisvurdering av om man har gitt klart uttrykk for at man opplevde uttalelsene som krenkende. På den andre siden vil denne type ordbruk etter en allmenn oppfatning oppleves som krenkende, og det skal derfor være en helt spesiell kontekst til dersom ombudet skulle komme til at slik ordbruk ikke var trakassering. Sakene vil derfor i stor grad kunne benyttes som veiledning i senere saker.

Det er ikke et krav at den som trakasseres er overordnet. Diskrimineringsloven verner mot trakassering fra kollega og underordnet, jf. eksempelvis LDO sak 12/296.

Forhold som ikke ble ansett som trakassering er spørsmål fra en representant for arbeidsgiver til tredjeperson om han forstod hva klager sa (LDO sak 11/935). Videre i samme sak ble det ikke ansett å være trakasserende å bestille tolk til et møte klager skulle delta på. Ombudet uttalte i den forbindelse at:

«[s]elv om arbeidstakers subjektive opplevelse skal tillegges stor vekt i vurderingen av om trakassering har skjedd, må forholdet også vurderes ut fra konteksten. I denne saken er det dokumentert at As språkproblemer var så store at de medførte en fare for sikkerheten ved skolen og for gjennomføringen av arbeidsoppgavene.»

Ombudet uttalte i en annen sak uten nærmere drøftelse at en e-post hvor det stod «Jeg synes ikke dette er noe vi skal bruke tid på» som svar på en arbeidssøkers forespørsel om innsyn i kvalifikasjonene til personene som ble ansatt, ikke var av en slik alvorlighetsgrad at den kunne anses som trakassering. Uttalelsen kunne heller ikke etter ombudets syn knyttes til et diskrimineringsgrunnlag. Innklagede bestrider oftere at ytringene har falt enn at ytringene er av en slik alvorlighetsgrad at den er trakasserende.

Det framstår ikke som om ombudet har vært i nevneverdig tvil om ytringene er å anse som trakassering eller ikke. Det er få ytringer som kan sies å være i grenseland av hva som anses som trakassering. LDO sak 12/296 er et eksempel hvor ombudet har foretatt en lengre drøftelse av om

uttalelsen er å anse som trakasserende og hvor konteksten har fått stor betydning. Saken gjaldt en mann fra Kosovo som mente seg trakassert på et julebord ved at lagersjefen uttalte at alle fra Kosovo er løgnere. Ombudet konkluderte med at klager var trakassert på grunn av etnisk bakgrunn. Ombudet la i sin vurdering vekt på at klager burde innsett at uttalelsene kunne virke krenkende da X reagerte på uttalelsene, ytringene kom fra en overordnet, situasjonen pågikk over noe tid, den som kom med ytringene kom tilbake 3-4 ganger og provoserte X til tross for at han fikk beskjed om at det ikke var greit.

Når det gjelder etnisk trakassering er det flere eksempler fra ombudets og nemndas saker hvor den som trakasserer er overordnet, mens den trakasserte har ofte en lavere stilling, jf. eksempelvis LDO 12/296 overordnet vs. lagermedarbeider. Mens i LDO 11/878, den såkalte Uloba saken, ble en assistent trakassert av en arbeidsleder.

2.3 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nedsatt funksjonsevne)

Den 1. januar 2009 trådte diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (lov av 20. juni 2008 nr.42) i kraft. Loven verner mot trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne på alle samfunnsområder. Tidligere var det kun et vern i arbeidslivet etter arbeidsmiljøloven kapittel 13. Fra 1. januar 2014 reguleres trakasseringsforbudet i § 8 i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 21. juni 2013 nr. 61 (tidligere regulert i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven i dtl. § 6.)

Bestemmelsen i § 8 lyder slik:

«Trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

Før 1. januar 2014 var det et krav etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at det måtte dreie seg om «gjentatte eller vedvarende handlinger, unnlater eller ytringer», jf. Ot.prp. nr.44 (2007-2008) s. 255. Dette gjaldt både innenfor og utenfor arbeidslivet og ga frem til 1. januar 2014 et dårligere diskrimineringsvern enn etter likestillingsloven og diskrimineringsloven.²⁹ Som nevnt ble det endret fra 1. januar 2014 til at enkeltstående hendelser både i og utenfor arbeidslivet omfattes av trakasseringsforbudet. Ombudet har hittil kun behandlet saker etter kravet om gjentatt trakassering i forhold til nedsatt funksjonsevne, og ikke konkludert med brudd i noen saker.

I Ot.prp.nr. 44 (2007-2008) s. 255 gis følgende eksempler på trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne:

«Trakassering kan skje i form av aktive handlinger, som for eksempel fysisk plaging eller ødeleggelser. Slik atferd kan i grove tilfeller også rammes av straffelovens forbud mot legemskrenkelser eller skadeverk. Videre kan trakassering bestå av unnlater, for eksempel utfrysning, ved at vedkommende ikke blir invitert på møter, kurs og sosiale sammenkomster, eller andre former for sosial utstøtelse...»

²⁹ Ombudet har i høringsvar av spilt inn at loven bør harmoniseres med det øvrige diskrimineringslovverk slik at enkeltstående ytringer, handlinger etc. skal vernes.

Ofte vil trakassering kunne være en kombinasjon av handlinger, unnlatelser og ytringer. Det avgjørende vil være om den samlede atferden framstår som krenkende.³⁰

I forbudsbestemmelsen står det uttrykkelig at vernet mot trakassering gjelder på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, jf. Prop. 88 L (2012-2013) s. 181. Det samme må gjelde ved trakassering selv om det ikke er uttrykkelig nevnt i trakasseringsbestemmelsen. Det avgjørende er altså ikke funksjonsnivået til den personen som trakasseres, men om selve trakasseringen kan knyttes til nedsatt funksjonsevne.

Trakassering på grunn av relasjon til en annen person med nedsatt funksjonsevne er også vernet mot trakassering. Før endringen som trådte i kraft 1. januar 2014 var det presisert i lovteksten hvor det sto at vernet også gjaldt «trakassering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne». Dette står ikke lenger i trakasseringsbestemmelsen, men er ment å videreføres i gjeldende rett. Vernet forutsetter at det er en viss tilknytning mellom den som diskrimineres og personen med nedsatt funksjonsevne. Eksempelvis vil personer som har en familiær relasjon med personer med nedsatt funksjonsevne, som for eksempel forbigåelse av en arbeidstaker på grunn av arbeidsgivers frykt for fravær grunnet barn, ektefelle eller andre pårørende med nedsatt funksjonsevne ha et vern.³¹

I tillegg til et forbud mot trakassering, har arbeidsgiver et særlig ansvar for å forebygge og søke å hindre trakassering innenfor sitt ansvarsområde jf. dtl. § 27.

Dtl. § 27 lyder slik:

«Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8»³²

2.4 Arbeidsmiljøloven (politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder)

Den 26. mars 2004 ble det innført et kapittel om likebehandling i arbeidslivet. Forbudet mot forskjellsbehandling fremgikk av arbeidsmiljøloven § 54 B nr. 1, hvor det het at direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt. Etter hvert har det kommet egne lover for vernet mot etnisk diskriminering mv. diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne og diskriminering på grunn av seksuell orientering. Per 1. januar 2014 er det kun forbudet mot diskriminering/trakassering på grunn av alder, politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon som er videreført i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Arbeidsmiljøloven³³ § 13-1 (2) forbyr trakassering på grunn av alder, politisk syn, og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.³⁴ Vernet gjelder «alle sider ved arbeidsforholdet», som betyr at man er vernet fra man søker på en stilling til arbeidsavtalen opphører, jf. aml. § 13-2 (1).

³⁰ Ot.prp.nr. 44 (2007-2008) s. 255.

³¹ EF domstolens avgjørelse sak C 303/06 (Coleman) er et eksempel der EF domstolen vurderer diskriminering/trakassering på grunn av tilknytning.

³² Se nærmere om bestemmelsen i pkt. 3.4.

³³ Lov av 17. juni 2005 nr.62 (arbeidsmiljøloven)

³⁴ Prop. 88 L (2012–2013).

Det fremgår av lovens forarbeider Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325 at begrepet trakassering skal tolkes på samme måte som i aml § 4-3 tredje ledd, som er den generelle bestemmelsen om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, der det heter at «Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden».

Ombudet har ikke behandlet noen klagesaker som gjelder trakassering på grunn av alder, politisk syn eller medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

2.5 Diskrimineringsloven om seksuell orientering (seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet)

Den 1. januar 2014 trådte diskrimineringsloven om seksuell orientering i kraft lov av 21. juni 2013 nr. 58. Loven forbyr diskriminering og trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som gir et vern på alle samfunnsområder. Forbudet mot trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet er hjemlet i lovens § 8. Tidligere var det kun et vern mot trakassering på grunn av seksuell orientering i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Forbudet mot trakassering i § 8 lyder slik:

«Trakassering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

Med dette får seksuell orientering³⁵ et vern mot trakassering også på andre områder enn i arbeidslivet og boliglovgivningen. Samtidig blir personer som ikke passer inn i tokjønnsmodellen vernet mot diskriminering og trakassering. Med seksuell orientering menes både «seksuell legning og seksuell praksis».³⁶ Forskjellsbehandling og trakassering på grunn av særlige seksuelle preferanser eller aktiviteter som for eksempel fetisjisme eller sado-masochisme, omfattes ikke av diskrimineringsvernet.³⁷

Det er ikke gitt noen eksempler på trakassering i forarbeidene. Ombudet har per juni 2014 ikke behandlet noen klagesaker på trakassering etter loven.

I tillegg til et forbud mot trakassering, har arbeidsgiver et særlig ansvar for å forebygge og søke å hindre trakassering innenfor sitt ansvarsområde i § 21.

Bestemmelsen i § 21 lyder slik:

«Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 8.»³⁸

³⁵ Prop 88 L (2012-2013) punkt 16.1.1 Begrepet peker på hvilket kjønn en persons kjærlighet og/eller seksualitet er rettet mot, om det er personer av motsatt kjønn eller av samme kjønn.

³⁶ Se nærmere om begrepene i Prop 88 L (2012-2013) punkt 20.1, side 159.

³⁷ Ibid.

³⁸ Se nærmere om bestemmelsen i pkt. 3.4.

2.6. Felles bestemmelser for diskrimineringslovverket

2.6.1 Gjengjeldelse

I trakasseringssaker anføres det i en del saker at man er utsatt for negative reaksjoner som følge av varsel om trakassering. Likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet mv., diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering har like bestemmelser om gjengjeldelse. Ombudet håndhever disse bestemmelsene.

I likestillingsloven § 9 lyder bestemmelsen slik:

«Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak...»

Tilsvarende bestemmelser finnes i det øvrige diskrimineringslovverket:

- [Diskrimineringsloven om etnisitet mv. § 10](#)
- [Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven \(nedsatt funksjonsevne\) § 9](#)
- [Diskrimineringsloven om seksuell orientering § 9](#)

Arbeidsmiljøloven har et vern mot gjengjeldelse ved varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i arbeidsmiljøloven § 2-5. Regelen verner mot gjengjeldelse overfor den som varsler om brudd på diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Ombudet håndhever imidlertid ikke gjengjeldelsesforbudet etter arbeidsmiljøloven.

Gjengjeldelse skal forstås likt i lovene. Med gjengjeldelse menes en handling eller uttalelse som medfører skade eller ulempe for den enkelte, som for eksempel degradering ved at vedkommende fratras arbeidsoppgaver, økt arbeidsbelastning og negative kommentarer. Videre er det et vilkår at det er årsakssammenheng mellom den ugunstige behandlingen og at man har varslet om trakassering. I forarbeidene er det uttalt at det er tilstrekkelig at vedkommende har tatt skritt for å få en avklaring av om det er tale om en sak om forskjellsbehandling, for eksempel ved at klageren har kontaktet tillitsvalgt eller advokat, eller tatt opp saken med arbeidsgiver. En henvendelse til ombudet vil også være tilstrekkelig, jf. Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) punkt. 13.1.

2.6.2 Bestemmelsen om delt bevisbyrde

I diskrimineringslovverket gjelder bestemmelsen om delt bevisbyrde. I likestillingsloven § 27 lyder bestemmelsen slik:

«Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted»

Tilsvarende bestemmelser finnes i det øvrige diskrimineringslovverket:

- [Likestillingsloven \(kjønn\) § 27](#)
- [Diskrimineringsloven om etnisitet mv. § 24](#)
- [Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven \(nedsatt funksjonsevne\) § 30](#)

- Diskrimineringsloven om seksuell orientering § 23
- Arbeidsmiljøloven § 13-8

I forarbeidene Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) s. 130 presiseres følgende: ”Formuleringen ”grunn til å tro angir en lempeligere standard enn det alminnelige beviskravet i sivile saker om sannsynlighetsovervekt. Klager er likevel den som har bevisføringsrisikoen. Dette forstås slik at det går ut over denne parten dersom opplysningene som foreligger innledningsvis ikke tilfredsstiller kravet om en viss grad av sannsynlighet for at diskriminering foreligger. Påstand mot påstand er ikke nok til å holde noen ansvarlig etter loven.» Klager må kunne vise til omstendigheter som underbygger påstanden. En påstand om trakassering er ikke tilstrekkelig for at bevisbyrden skal gå over på arbeidsgiver. Den må underbygges av øvrige omstendigheter i saken.

I Rt. 2012 s. 424 angående aldersdiskriminering, uttales følgende i avsnitt 40: «At bevisbyrden snus, har altså betydning for hvem tvil går utover. Beviskravet er det samme som ellers – alminnelig sannsynlighetsovervekt. Det er heller ikke holdepunkter for at det gjelder spesielle prinsipper for den konkrete bevisbedømmelsen, likevel slik at det gjennomgående vil ha liten selvstendig bevisverdi at arbeidsgiver forsikrer at det ikke har funnet sted diskriminering. I sammenheng blant annet med det som finnes av begivenhetsnære bevis, og de slutninger som kan trekkes av mer objektive forhold, vil likevel forklaringer fra de som deltok i ansettelsesprosessen, ha bevismessig interesse.».

Bevisbyrderegelen er ment å effektivisere diskrimineringsvernet ved at arbeidsgiver må dokumentere at det ikke har skjedd diskriminering/trakassering dersom bevisbyrden går over på arbeidsgiver.

2.6.3 Oppreisning og erstatning i trakasseringssaker

Ombudet håndhever ikke bestemmelsene om oppreisning og erstatning.

Krav om oppreisning eller erstatning ved brudd på diskrimineringslovverket må fremmes for domstolene.

Arbeidssøker og arbeidstaker som er blitt trakassert, kan kreve erstatning for økonomisk tap og oppreisning for ikke-økonomisk tap uten hensyn til arbeidsgivers skyld, jf. bla. likestillingsloven § 28. Likestillingsloven § 28 lyder slik:

«Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.»

Tilsvarende bestemmelser finnes i det øvrige diskrimineringslovverket. Dette er regulert i følgende bestemmelser:

- Diskrimineringsloven om etnisitet § 25
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nedsatt funksjonsevne) § 31
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering § 24

En arbeidsgiver som ikke oppfyller sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering kan ikke ilegges oppreisningsansvar, jf. bla. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) s. 268. Krav om oppreisning kan kun reises av personer som har vært utsatt for trakassering.

3. Typiske problemstillinger i trakasseringssaker

I dette kapitlet presenteres typiske problemstillinger i trakasseringssaker basert på forarbeider og Likestillings- og diskrimineringsombudets gjennomgang av retts- og forvaltningspraksis.

3.1 Vektlegging av klagers subjektive opplevelse

I diskrimineringslovgivningen settes det som vilkår at trakasseringen må være «skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende». Kravet viser til at det må dreie seg om en negativ opplevelse av en viss styrke og alvorlighetsgrad. Det er ikke tilstrekkelig at den kun er plagsom og irriterende, jf. eksempelvis Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) s. 108. De alternative vilkårene beskriver subjektive opplevelser. Det vil derfor kunne være vanskelig å oppstille objektive og generelle retningslinjer for hva slags adferd som kan anses som trakassering etter diskrimineringslovverket.³⁹ Personer vil kunne ha ulik terskel for hva man vil anse som krenkende. Det er i rettspraksis slått fast at klagers subjektive opplevelse skal gis stor vekt.

I vurderingen må den subjektive opplevelsen ses opp mot en objektiv norm om hva et gjennomsnittlig menneske ville oppfattet som trakassering. I Rt. 2004 side 1844 angående sak om mobbing ble det lagt avgjørende vekt på at det «ikke nødvendigvis [var] lett å skjønne for andre» at behandlingen kunne oppfattes som trakasserende. Ettersom konteksten står sentralt i vurderingen, må enhver sak vurderes konkret. Momenter i vurderingen vil være om den som trakasserer innså eller burde innsett at adferden kunne virke skremmende, krenkende, krenkelsens grovhet, under hvilke omstendigheter handlingen skjedde, om fornærmede har gitt uttrykk for at handlingen var uønsket, er det en overordnet som har trakassert. Dette er ikke en uttømmende liste.

I fastleggelsen av terskelen for hva som er trakassering etter diskrimineringslovverket er forarbeidene en sentral og viktig rettskilde. Det er lite rettspraksis på området og internasjonale rettskilder benyttes i liten grad i domstolene eller i forvaltningspraksis. Verken ombudet eller nemnda viser til internasjonale rettskilder, som FN konvensjoner eller EU/EØS praksis i sine saker. Det kan stilles spørsmål ved om konvensjonene og EU praksis tilfører noe mer til ombudets og nemndas praksis. Forarbeidene og forvaltningspraksis vil derfor gi mest veiledning.

3.2 Trakassererens oppfatning av situasjonen

I henhold til Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 108 er det et moment i vurderingen om den som trakasserer selv innså eller burde innsett at uttalelsene kunne virke krenkende.

³⁹ Dette problematiseres i Ot.prp.nr. 44 (2007-2008) s. 256.

I flere saker ser vi at den som trakasserer forsøker å legitimere trakasseringen ved å anføre at de ikke mente å trakassere, at uttalelsene var ment som en spøk, eller at de har en spøkefull sjargong på arbeidsplassen som tilsier at det må være en høy terskel for bestemte ytringer. LDOs sak 12/296 som gjaldt trakassering på grunn av nasjonal opprinnelse på julebord er et eksempel på det. I saken anførte innklaget Y at uttalelsene om at alle fra Kosovo er løgnere ble sagt på en spøkefull tone, og at de pleier å spøke om sånt. Han ble derfor overrasket over klagers reaksjon. Klager var imidlertid uenig i at den måten å snakke på er en sjargong på arbeidsplassen. Vitneforklaringer underbygget Xs versjon av saken når det gjelder måten utsagnene ble fremsatt på, at X ble fornærmet og videre at unnskyldningen fra Y ikke kom på eget initiativ. Ombudet konkluderte med at klagers subjektive opplevelse måtte tillegges stor vekt. Trakassererens oppfatning fikk dermed mindre betydning.

En sak som kan sammenlignes med LDOs sak 12/296 er sak RG- 2001-99 (vurdert etter aml. § 4-3) hvor den subjektive oppfatningen hos trakasserer ble vurdert. Saken gjaldt gyldigheten av en oppsigelse av Y. Bakgrunnen for oppsigelsen var at innklagede blant annet hadde trakassert andre medarbeidere. Selv mente innklaget at uttalelsene var utslag av «intellektuell humor» og ikke «ondsinn». Lagmannsretten uttaler følgende om vurderingen: «Det avgjørende ut fra miljømessig synsvinkel vil imidlertid være hvordan det han sier og skriver oppfattes og hvordan det reageres.» Medarbeideren vurderte å slutte i stillingen på grunn av innklaget. Saksøkte kalte saksøker kroat krigsforbryter fordi han stakk av fra riggen, og han nektet å ta en drink med han i etterkant av hendelsen. Det ble dermed ikke oppfattes som humoristisk fra adressaten sin side. Lagmannsretten anså dette som trakassering, men under dissens. At saken er avsagt under dissens betyr at saken har mindre rettskildemessig betydning. Mindretallet mente at utsagnet ikke var graverende nok.

Ved noen arbeidsplasser kan det være høyere takhøyde for ulike ytringer/sjargong enn andre arbeidsplasser. Spørsmålet er i hvilken grad dette skal vektlegges. Dersom dette gis betydelig vekt i vurderingen av om trakassering har funnet sted, vil dette ramme negativt for personer som ikke har slik terskel for humor (eksempelvis minoriteter på mannsdominerte arbeidsplasser). Arbeidsgiver har et ansvar for å hindre at det utvikler seg et trakasserende ytringsklimaer på arbeidsplassen, jf. plikten til å forebygge og hindre trakassering i oppsummeringens punkt. 3.4.

3.3 Arbeidsgivers ansvar for trakassering

I denne fremstillingen vises det i stor grad til forarbeidene etter diskrimineringsloven, men det samme vil gjelde for det øvrige diskrimineringslovverket.

I forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) s. 80 punkt 9.2.8.3 står det følgende om ansvarssubjekter: «Forslaget her definerer det saklige virkeområdet for loven vidt, ved at loven skal gjelde på alle samfunnsområder, jf. ovenfor. Av dette følger for det første at fysiske personer vil være ansvarlige dersom de selv diskriminerer. Dette gjelder både i og utenfor arbeidslivet.

Arbeidsgivere, både i det offentlige og i det private, vil også kunne bli ansvarlige etter loven dersom en ansatt diskriminerer en elev, kunde, klient eller liknende. Tilsvarende kan arbeidsgivere bli ansvarlig for innleide arbeidstakerses diskriminerende handlinger utad. Det vises til det alminnelige arbeidsgiveransvaret i norsk rett, jf. skadeserstatningsloven § 2-1.

I utgangspunktet innebærer lovens ordlyd og forarbeider at enhver vil være ansvarlig etter lovens bestemmelser. Videre på s. 80 i proposisjonen står det følgende under samme punkt med overskriften Særlig om arbeidsgivers ansvar ved trakassering:

«En arbeidsgiver vil for det første kunne holdes direkte ansvarlig for ulovlig trakassering på grunn av etnisitet, religion mv. dersom han eller hun personlig eller arbeidsgiver som juridisk person (for eksempel ved styret) trakasserer en ansatt. Videre vil arbeidsgiver som juridisk person kunne bli gjort ansvarlig for trakassering rettet mot en ansatt når trakasseringen er begått av andre arbeidstakere, kunder, klienter mv., så lenge trakasseringen har skjedd i arbeidslivet. Dette er i tråd med forståelsen av arbeidsmiljøloven kapittel XA, og vil bli videreført i loven her, jf. lovutkastets § 5 første ledd. Dessuten vil arbeidsgiver kunne bli holdt ansvarlig etter utkastets § 5 tredje ledd, som oppstiller en særskilt plikt for arbeidsgivere til å forebygge og søke å hindre at trakassering etter diskrimineringsloven skjer innenfor sitt ansvarsområde.»

Dette avsnittet uttrykker direkte at arbeidsgiver kan holdes ansvarlig etter § 5 første ledd ved trakassering mellom arbeidstakere. Dette er i tråd med ombudets og nemndas praksis.

I forarbeider til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, jf. Ot.prp.nr. 44 (2007-2008) s. 84 står at «en arbeidsgiver vil kunne holdes ansvarlig for trakassering rettet mot en ansatt når trakasseringen er begått av andre arbeidstakere, kunder, klienter mv. så lenge trakasseringen har skjedd i arbeidslivet.» En slik forståelse må også legges til grunn for det øvrige diskrimineringslovverket.

I Lærebok i erstatningsrett, 5. utgave (2005) av Peter Lødrup står det følgende om arbeidsgiveransvaret og mobbing og trakassering:

«I en særstilling står interne uoverensstemmelser mellom ansatte, som resulterer i at en av dem blir skadet, fysisk eller psykisk. Hvor skaden har direkte sammenheng med arbeidssituasjonen, vil det normalt medføre ansvar for arbeidsgiveren. Skaden kan være en direkte legemsskade, eller psykiske skader gjennom mobbing, trakassering mv. Også for de sistnevnte tilfelle kan arbeidsgiveren bli ansvarlig, Rt. 1997 s. 786, (Mobbedommen). I denne dommen ble det presisert at mobbingen hang 'intimt sammen med arbeidssituasjonen' (s. 793). Arbeidsgiveransvaret gjelder således ikke bare skader som voldes overfor utenforstående, også skader på en medarbeidstaker omfattes av det.»

Ansvarsforholdet i trakasseringssakene kan være noe komplisert. Dette fordi det i mange tilfeller vil være en kollega som trakasserer en annen kollega, og ikke en i ledelsen som trakasserer en kollega. Spørsmålet er om det kun bør være arbeidsgiver som er motpart i disse sakene. Det neste spørsmålet vil være om både arbeidsgiver og kollegaen skal ansvarligjøres for trakasseringen. Dette vil ha betydning for hvordan ombudet saksbehandler disse sakene. Skal LDO innhente redegjørelse fra både arbeidsgiver og kollegaen, skal det kun innhentes redegjørelse fra arbeidsgiver, eller skal LDO be arbeidsgiver innhente redegjørelse fra kollegaen?

I nemndas sak 46/2010 vurderte nemnda om arbeidsgiver handlet i strid med diskrimineringsloven § 5. Saken gjaldt spørsmål om klager var utsatt for trakasserende ytringer fra avdelingsleder og en ansatt. Videre var det spørsmål om arbeidsgiver hadde rutiner for å forebygge trakassering. Nemnda drøfter ikke ansvarsforholdet i denne saken, men nemnda legger til grunn at arbeidsgiver kan holdes

ansvarlig. Nemndas flertall fant at det ikke forelå tilstrekkelige opplysninger i saken som ga grunn til å tro at trakassering har funnet sted. Forvaltningspraksis trekker dermed i retning av at både arbeidstaker og arbeidsgiver kan holdes ansvarlig.

Det ulovfestede kontradiksjonsprinsippet innebærer at begge parter skal få anledning til å uttale seg i en sak som angår en selv. Det betyr at man skal få anledning til å klage hvis ombudet konkluderer med at man har utsatt en person for trakassering. Dette er et argument for å henvende seg også direkte til en kollega som påstås å ha trakassert.

Nemnda fant imidlertid i sak 31/2008 at det ble gjort saksbehandlingsfeil i ombudets behandling da to ambulansesjåfører, som hadde utført handlingen som var påstått å være diskriminerende, ikke fikk anledning til å gi uttrykk for sitt syn på saken. Nemnda uttalte i den forbindelse følgende om partsforhold: «Ifølge forvaltningsloven § 2 bokstav e er en person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder part i en sak. Ombudets opprinnelige uttalelse var rettet mot ambulansearbeiderne. Hendelsen uttalelsen gjaldt var ambulansearbeidernes beslutning om ikke å ta D med til legevakten for nærmere medisinsk undersøkelse. Nemnda mener derfor at A og B var å anse som parter i forvaltningslovens forstand forut for Ombudets uttalelse.»

Det kan spørres om ikke arbeidstakeren som påstås å trakassere en annen arbeidstaker på denne bakgrunn også bør få kjennskap til klagen og mulighet til å imøtegå den påståtte trakasseringen. For det første er vedkommende også selv ansvarlig for eventuell trakassering og slik sett bør anses som part i saken. For det andre er det fare for at saken ikke blir tilstrekkelig opplyst uten at den som er påstått å trakassere gir sin versjon av hendelsesforløpet, jf. forvaltningsloven § 17. Dette er viktig for at ombudet skal komme til riktig resultat i saken. For det tredje mister vedkommende i praksis mulighet til å bringe ombudets uttalelse inn for nemnda dersom vedkommende ikke er gjort kjent med saken. I nemndas sak 46/2010 viser nemnda til at en påstand om trakassering er en alvorlig beskyldning for den som blir holdt ansvarlig. Det kan også argumenteres for at det vil gi et mest effektivt vern om den som har trakassert også holdes ansvarlig, samt at det vil ha en preventiv effekt.

I noen saker vil man kunne stå overfor treparts arbeidsforhold som kompliserer ansvarsforholdet. Et eksempel på en slik sak vil være arbeidstakere som utleies fra vikarbyrå til oppdragsgiver. Klager blir sagt opp fra sine oppdrag og mener seg trakassert av både oppdragsgiver og av vikarbyrået. Både oppdragsgiver og vikarbyrået kan ansvarliggjøres, jf. eksempelvis LDO 09/1927 (presentert under etnisitetssaker i kapittel 9). Det vil også bli spørsmål om medvirkningsansvar for vikarbyrået dersom de unnlater å ta tak i saken etter å ha fått kunnskap til trakasseringsspåstandene. Problemstillingen vil også bli sentral i type BPA – arbeidsforhold, der arbeidsleder trakasserer, mens klager varsler til formell arbeidsgiver, jf. eksempelvis LDO 11/878 den såkalte Uloba saken (presentert under etnisitet saker i kapittel 9). I den saken ble kun arbeidsleder ansvarliggjort for trakassering og ikke Uloba som formell arbeidsgiver.

3.4 Arbeidsgivers ansvar for å forebygge og søke å hindre trakassering

Som nevnt har alle lovene foruten om arbeidsmiljøloven en bestemmelse som forplikter arbeidsgiver til å forebygge og søke å hindre trakassering. Bestemmelsen omfatter både en plikt til å forebygge at

trakassering skjer, og en plikt til å søke å hindre at trakasseringen fortsetter hvor det foreligger en påstand om at trakassering har funnet sted.⁴⁰

I forarbeidene til likestillingsloven er det gitt følgende forklaring på ombudets kompetanse:

«Ombudet kan [...] følge opp bestemmelsen og påse at det blir etablert et tilstrekkelig vern mot seksuell trakassering med sikte på framtidige tilfeller. Ombudet vil kunne gi en ikke-bindende uttalelse og vurdering av om den ansvarlige har oppfylt plikten. [...] Ombudet må vurdere om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge eller søke å hindre at seksuell trakassering skjer. I dette ligger også at ombudet vil kunne vurdere om den ansvarlige har gjort nok i de tilfeller hvor hun/han har fått kjennskap til seksuell trakassering. Siktemålet med ombudets behandling er etter forslaget først og fremst å fokusere på problemet, og få en redegjørelse fra den ansvarlige for om det er gjort tilstrekkelig for å forhindre trakassering.» Se Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 69 flg.

Tilsvarende forståelse legges til grunn for de øvrige diskrimineringslovene. For at ombudet skal kunne vurdere om arbeidsgiver har oppfylt plikten, er det ikke et krav om at den som påstår å ha blitt trakassert må bevise at han eller hun har blitt trakassert. Bevistemålet skal være om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og søke å hindre trakassering innenfor sitt ansvarsområde.

Med plikten til å forebygge trakassering menes tiltak av preventiv karakter, som for eksempel utforming av retningslinjer og holdningskampanjer, jf. Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 208.

Plikten til å søke å hindre trakassering innebærer at «arbeidsgiver må gripe fatt i aktuelle problemer og utrede hva som har skjedd for å komme frem til en løsning. Det er tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å hindre trakasseringen, det kreves ikke at trakasseringen faktisk er forhindret;» jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005). En tilsvarende forståelse må legges til grunn for det øvrige diskrimineringslovverket. Arbeidsgivers plikt til å hindre trakassering forutsetter en medvirkningsplikt fra arbeidstaker på lik linje med aml. § 2-3 (2) d, arbeidstakers varslingsplikt. Arbeidsgiver har selvfølgelig et hovedansvar for å søke å forebygge trakassering. Men for at arbeidsgiver skal ha en forpliktelse til å hindre trakassering må det bevises at klager faktisk har varslet om trakassering. Hvis klager ikke har varslet om trakassering eller fått kjennskap til saken på annen måte, kan det ikke legges forpliktelser på arbeidsgiver om å utrede saken. Hvis virksomheten ikke har rutiner for å forebygge trakassering vil det imidlertid være vanskelig for en arbeidstaker å varsle.

Arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel har ikke en tilsvarende bestemmelse i lovteksten. I sak 12/691, som gjaldt spørsmål om trakassering på grunn av seksuell orientering, har ombudet innfortolket en tilsvarende plikt i arbeidsmiljølovens kapittel 13. I sin begrunnelse har ombudet vektlagt hensynet til sammenheng mellom arbeidsmiljølovens bestemmelser om trakassering etter § 4-3 tredje ledd og § 13-1 (2) når det gjelder HMS regelverket. Ombudet vektlegger også hensynet til sammenheng i diskrimineringslovgivningen og hensynet til formålet om et effektivt vern. Dette ble opprettholdt i nemndas vedtak.⁴¹

⁴⁰ Vernebestemmelsen gjelder også organisasjoner og utdanningsinstitusjoner. I en organisasjon vil ansvarssubjektet være styret og ledelsen i organisasjonen, jf. Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s.74. Trakassering mellom medlemmer i en organisasjon eller mellom ledelse og medlemmer er klart omfattet av dette vernet.

⁴¹ LDN sak 29/2013.

Arbeidsgiver er ansvarlig uavhengig av om arbeidstaker har blitt utsatt for trakassering eller ikke. Det er for øvrig ikke nødvendig for ombudet å ta stilling til om det har skjedd trakassering for å vurdere om arbeidsgiver har overholdt denne bestemmelsen, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) på s. 208 hvor det står at: «Den trakasserte skal ikke måtte bevise at trakassering på grunn av etnisitet, religion mv. har skjedd. Dette skal heller ikke være gjenstand for bevisføring for håndhevingsapparatet.»

Vurderingstema etter bestemmelsen er «om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og søke å forhindre at trakassering på grunn av etnisitet, religion mv. skjer innenfor vedkommendes ansvarsområde, ikke om slik trakassering har funnet sted i det konkrete tilfellet.», jf. Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) s. 109. I sak 10/1521 vurderte ombudet kun om denne bestemmelsen var brutt. Spørsmålet om klager var utsatt for trakassering av sine kollegaer ble skilt ut som egne saker, men ble senere henlagt.

Hva som skal til for å oppfylle plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering avhenger blant annet av virksomhetens størrelse og hva virksomheten anser som relevante tiltak.

I vurderingen av plikten til å forebygge trakassering vil det i henhold til forarbeider og ombudets praksis stå sentralt om virksomheten har en uttalt holdning mot trakassering, samt opplæring om trakasseringsforbudet og varslingsrutiner. Uttalelser i forarbeidene tyder på at dette er en bestemmelse hvor arbeidsgiver har en viss grad av frihet når det gjelder hvilke forebyggingstiltak som iverksettes, og hvordan rapporterte trakasseringssaker håndteres.

I sak 09/1680 der spørsmålet var om et universitet hadde oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering (seksuell trakassering) har ombudet presisert følgende:

«I flere saker (se for eksempel ombudets sak 10/394) har ombudet lagt til grunn følgende for at plikten til å forebygge og å søke å hindre trakassering etter likestillingsloven § 8a tredje ledd, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6 femte ledd og diskrimineringsloven § 5 tredje ledd, skal være oppfylt:

- 1) Virksomheten må ha en klar og uttalt nulltoleranse for trakassering. Dette må gjøres kjent for de ansatte gjennom allmøter, intranett eller lignende.
- 2) Virksomheten må gi ansatte opplæring i hva som regnes som trakassering og diskriminering. Ombudet anbefaler at denne opplæringen gjennomføres i forbindelse med det ordinære HMS-arbeidet.
- 3) Virksomheten må ha skriftlige rutiner for registrering og behandling av saker om trakassering.

Dersom Universitetet i X, eller andre, mottar varsel om trakassering, må det kunne forventes at:

1. Det gjennomføres møter med den som mener å være utsatt for trakassering og den som er beskyldt for trakassering. Dette er etter ombudets vurdering en forutsetning for å kunne avklare hva som har skjedd.
2. Eventuelle tiltak for å hindre trakasseringen må skriftliggjøres.
3. Dersom møtene gir grunnlag for påtale eller andre reaksjoner, må dette nedtegnes skriftlig.

4. Det skrives referat fra møtene hvor det tydelig fremgår bakgrunnen for møtet, hva som ble diskutert og hvilke tiltak man eventuelt ble enige om. Dette referatet må underskrives av alle parter for å sikre notoritet.
5. Det gjennomføres en oppfølgningssamtale med den som har varslet om trakassering for å avklare om tiltakene har medført at trakasseringen har opphørt.»

Dette gir en ganske streng tolkning av hva som omfattes av plikten. Ombudet har deretter hatt en litt varierende tilnærming i noen saker. Men det er en tendens til at ombudets praksis har blitt strengere når det gjelder vurderingen av om arbeidsgivers forpliktelser er oppfylt, se særlig LDO 10/1521 og LDO 11/878. I disse to sakene kom ombudet til at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt plikten til å forebygge trakassering med den begrunnelse at retningslinjene for varsling var uklare og ikke hadde en beskrivelse av framgangsmåten for hvordan et varsel om trakassering skulle håndteres.

I nemndas sak 46/2010 uttalte imidlertid nemnda at arbeidsgiver ikke handlet i strid med plikten i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd da den hadde rutiner for å forebygge trakassering og et reelt system for å hindre trakassering. Nemnda synes dermed å ha en mindre streng tilnærming til vernebestemmelsen.⁴²

3.5 Bevis i trakasseringssaker

I trakasseringssaker gjelder bestemmelsen om delt bevisbyrde. Det innebærer at det er klager som i utgangspunktet har bevisbyrden for at det skal være grunn til å tro at trakassering har funnet sted.

Vitneforklaringer vil ofte være avgjørende i trakasseringssaker. Ombudet opplever ofte under saksbehandlingen at klagere ikke klarer å fremskaffe vitneuttalelser fordi kollegaene er bekymret for represalier for eget arbeidsforhold. Dette gjelder særlig der trakasserer er en overordnet/leder.

I flere av ombudets saker står det påstand mot påstand i trakasseringssakene, jf. eksempelvis LDO 09/1058 og LDO 09/1927. Erfaringsmessig vil trakasseringssaker kunne være vanskelig å bevise og vurderingen ender ofte i en troverdighetsvurdering, eksempelvis ved motstridende vitneforklaringer. En troverdighetsvurdering er vanskelig å gjennomføre ved skriftlig saksbehandling. Dette vil være enklere ved en domstolsbehandling med bevisumiddelbarhet. Eksempel på sak hvor det er foretatt en vurdering av motstridende vitneforklaringer er Nemndas vedtak 46/2010 som ble avsagt under dissens. I klagen mot avdelingsleder var det lagt frem vitneforklaring fra en kollega som bekreftet trakasseringen. Nemnda mente imidlertid at vitneforklaringen ikke kunne vektlegges siden kollegaen også hadde blitt sagt opp og at klager ikke hadde tatt opp saken før etter oppsigelse. Nemndas mindretall var uenig i at vitneforklaringen ikke kunne vektlegges.

I noen saker ser vi at arbeidsgiver innhenter vitneforklaringer fra flere ansatte i klageomgangen til nemnda. Dette har skjedd i LDO sak 12/296 og LDO sak 12/314 som er påklaget til nemnda. I en troverdighetsvurdering blir det sentralt hvorvidt vitneforklaringene er tidsnære.

Skriftlige bevis vil også være sentralt i trakasseringssaker, men det foreligger sjelden. Det har ikke vært skriftlig bevis i noen saker ombudet har behandlet. I noen saker innrømmer innklagede at de påståtte trakasserende ytringene er fremsatt, men det bestrides at ytringene er trakasserende. jf.

⁴²Gjelder LDO sak 09/2390 – lovbrudd – «avdelingsleder trakasserte mann fra Kenya på grunn av etnisitet og hudfarge - vitneforklaringer fra kollega underbygget påstanden», omtalt i kapittel 8.

LDO 11/878 jf. LDO 12/296. I noen saker vil det kunne være referat fra møter om oppfølging av varslings, samt e-poster og tekstmeldinger som kan brukes som bevis. I en sak som ombudet har fått til behandling i 2014 med påstand om kjønnsstrakassering har klager dokumentert at overordnede har sendt bilder av nakne damer til klagers e-post. Dette blir av ombudet brukt som sentralt bevismateriale.

Rettspraksis viser at legeerklæring kan brukes som bevis, forutsatt at klager har konkretisert de trakasserende episodene til legen. Lagmannsrettens dom LA – 2009-202366, den såkalte frisørsaken, som det vises til senere, er et eksempel på at man ikke trenger et vitne som har observert trakasseringen for å konstatere seksuell trakassering etter likestillingsloven § 8a. Saken gjaldt en frisør som vasket håret til sin sjef og massert ham samtidig som han så på porno på tv. Lagmannsretten fant grunn til å tro at A var utsatt for seksuell trakassering. B viste til at ingen hadde vært vitne til hendelsene. Lagmannsretten uttalte følgende: «det ligger i sakens natur at den som virkelig vil utsette noen for seksuell trakassering sørger for at det skjer uten at andre er tilstede». I denne saken forelå det sykepleier – og legeerklæring som beskrev de konkrete påstandene om trakassering fra tidligere tidspunkt og således underbygget kvinnens forklaring. Forfatter i masteroppgave av 2012 som vist til tidligere har i sin oppgave konkludert med at dette ikke er tilstrekkelig etter aml. § 4-3 tredje ledd. Dommen kan derimot tas til inntekt for at dette er tilstrekkelig som bevis i henhold til diskrimineringslovgivningens vern mot trakassering.

Ombudet har behandlet en sak med påstand om trakassering på grunn av religion hvor klager viste til en legeerklæring, jf. LDO sak 13/371. Ombudet la mindre vekt på legeerklæringen fordi trakasseringshendelsene ikke var nærmere konkretisert. Det var kun sagt til legen at hun opplevde seg trakassert på grunn av religion.

Med tanke på at vitneforklaringer er et svært viktig bevismateriale i trakasseringssaker er det viktig at den som mener seg utsatt for trakassering forteller andre detaljert om trakassering for å sikre bevis.

4. Tilgrenset lovverk

4.1 Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd (trakassering eller annen utilbørlig adferd)

Etter arbeidsmiljøloven (aml) § 4-1 (1) har arbeidstaker krav på et «fullt forsvarlig» «fysisk og psykisk arbeidsmiljø». Aml § 4-3 (3) sier at arbeidstaker ikke skal utsettes for «trakassering» eller «annen utilbørlig opptreden».

Det følger av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 12 nr.1 at bestemmelsen omfatter alle former for trakassering og utilbørlig opptreden. Begrepet mobbing omfattes av trakasseringsbegrepet, men er ikke et begrep i arbeidsmiljøloven. Forarbeidene presiserer at «bestemmelsen omfatter alle former for trakassering og utilbørlig opptreden. Trakassering og utilbørlig opptreden vil ha varierende uttrykk i ulike miljøer og til forskjellige tider», jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s.230.

Arbeidstilsynet definerer trakassering slik:

«Det er trakassering når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting. Videre bør det være en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert må ha vanskelig for å forsvare seg. Vi snakker ikke om trakassering dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt, eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode.»⁴³

Dette er den tradisjonelle definisjonen av trakassering som er utviklet i rettspraksis jf. eksempelvis Falkendommen Rt. 1997 s. 786.

Arbeidstilsynet håndhever aml § 4-3 (3) som gir vern mot trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Arbeidstilsynet fører tilsyn med og gir de nødvendige pålegg etter bestemmelsen. Det er grensedragninger mellom trakassering etter diskrimineringslovgivningen og trakassering etter arbeidsmiljølovgivningen. I slike aktuelle saker kan både ombudet og Arbeidstilsynet være inne i en og samme sak. Det er flere forhold som skiller bestemmelsen om trakassering i aml. § 4-3 (3) fra trakasseringsforbudet i diskrimineringslovverket. I forståelsen av aml. § 4-3 stilles det et krav om at trakassering i arbeidslivet må være gjentatt og vedvarende, og det må være en ubalanse mellom trakasserer og den trakasserte. I diskrimineringslovverket er det imidlertid ikke et krav om gjentatt og vedvarende, og det er ikke krav om ulike maktforhold.

Det er ulike bevisbyrdereregler i diskrimineringslovgivningen og arbeidsmiljølovgivningen. Beviskravet er likt, og det vil si at det må være overveiende sannsynlig, mer enn 50 % prosent sannsynlig, at det har skjedd trakassering for å konstatere trakassering. Det som er forskjellen er at bevisbyrderregelen i diskrimineringsaker tilsier at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden dersom det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering. Arbeidsgiver må da dokumentere at trakassering ikke har skjedd. I motsetning til den alminnelige bevisregelen der bevisbyrden i hovedsak ligger på saksøker. Formålet med bevisbyrderregelen er å effektivisere diskrimineringsvernet.

Konsekvensen kan bli at det er vanskeligere å bevise trakassering etter aml. § 4-3 og dermed vanskeligere å få erstatning og oppreisning enn etter diskrimineringslovgivningen. Men det er også et signal om at de gruppene som er vernet etter diskrimineringslovgivningen har behov for et sterkere vern. Det er likevel et større omfang av rettspraksis etter aml. § 4-3 til forskjell fra diskrimineringslovverket. Advokat Harald Pedersen har i artikkel i Dagens næringsliv tatt til orde for å endre arbeidsmiljøloven slik at bestemmelsen om delt bevisbyrde også skal gjelde for trakassering etter arbeidsmiljøloven § 4-3 for å gi et bedre vern.⁴⁴

4.2 Arbeidstilsynets tilsynsansvar med trakassering

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i aml blir overholdt jf. § 18-1 (1). Arbeidstilsynet har dermed et tilsynsansvar for arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) om trakassering. I tillegg gir Arbeidstilsynet veiledning for å spre kunnskap og motivere slik at virksomhetene kan ivareta sine plikter og ansvar.

Arbeidstakers medvirkningsplikt til HMS-arbeidet og krav til varsling om trakasserende forhold etter aml. § 2-3 (2) d) vil være av betydning i arbeidet mot trakassering. I likhet med arbeidsgivers plikt til å

⁴³ www.arbeidstilsynet.no

⁴⁴ <http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article2658618.ece>

forebygge og søke å hindre trakassering i diskrimineringslovverket. Som nevnt vil ombudet og Arbeidstilsynet bli involvert i saker som begge etatene kan behandle. Ombudet og Arbeidstilsynet har imidlertid ulikt mandat og ulike sanksjonsmidler. Arbeidstilsynets mål er at virksomhetene skal arbeide systematisk for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, men behandler også enkeltsaker på individnivå innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Ombudet behandler klagesaker fra enkeltpersoner.

Etter aml. § 18-6 (1) har Arbeidstilsynet kompetanse til å gi arbeidsgiver pålegg om å iverksette tiltak som er «nødvendige» for gjennomføringen av lovens bestemmelser. Påleggene utformes med tanke på at det skal skje en forbedringsprosess, og at virksomheten skal ha verktøy for å håndtere konflikter eller trakassering på arbeidsplassen. Påleggene kan derfor omfatte både organisatoriske forhold eller tiltak på det psykososiale området. Eksempelvis kan det gis pålegg for å gjennomføre kartlegging og vurdering, en konflikthåndteringsprosess eller generelle rutiner for håndtering av konflikt og oppfølgingsplaner. Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført jf. (2) 1. pkt. Dersom fristen ikke overholdes, kan Arbeidstilsynet ilegge en tvangsmulkt etter § 18-7 og helt eller delvis stanse virksomhetens aktivitet inntil pålegget er oppfylt, jf. 18-8.

Ombudet er pålagt å ha en samarbeidsavtale med Arbeidstilsynet. Formålet med avtalen er blant annet å bidra til en enhetlig praksis for løsning av grenseoverskridende saker, samt å sikre at brukerne får hjelp av rette organ.⁴⁵ Arbeidstilsynet går i større grad inn på virksomhetsnivå. Gjennom risikobasert tilnærming og kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden i Norge, skal Arbeidstilsynet identifisere og føre tilsyn i de virksomheter med størst utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og størst risiko for helseplager. Arbeidstilsynet skal rette oppmerksomheten mot arbeidsgivers ansvar for et systematisk HMS-arbeid og benytte de mest hensiktsmessige virkemidlene for å oppnå gode resultater.⁴⁶ Ombudet er derimot forpliktet til å behandle enkeltsaker, og kan ikke starte klagesaker mot virksomheter uten en klage. Samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og ombudet blir derfor viktig for å avklare hvilken etat som skal følge opp aktuelle saker og et eventuelt samarbeid.

5. Internasjonale konvensjoner

Ombudet har tilsynsansvar⁴⁷ med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelsene Norge har etter FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD)⁴⁸, FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)⁴⁹ og FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD)⁵⁰. Ombudet bruker flere virkemidler i dette arbeidet: Ombudet rapporterer til Barne,- likestillings- og inkluderingsdepartementet om brudd og uoverensstemmelser med FN-konvensjonene. Ombudet leverer uavhengige rapporter til FN-komiteene om hvordan norske myndigheter overholder konvensjonene. Ombudet bruker konvensjonene i tolkning, håndheving og pådriverarbeid knyttet til det norske diskrimineringslovverket. Ombudet sprer informasjon om FN-konvensjonene, og hvorvidt norske myndigheter overholder konvensjonene.

⁴⁵ Samarbeidsavtalen mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet.

⁴⁶ Bernt, C. (2013). «Konflikthåndtering ved mobbing og trakassering på arbeidsplassen». Masteroppgave, Universitet i Bergen.

⁴⁷ <http://www.ldo.no/no/Menneskerettigheter/> (om LDOs tilsynsansvar med konvensjonene).

⁴⁸ International Convention in the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.

⁴⁹ Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women.

⁵⁰ Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against people with Disabilities.

Norge har gjennom konvensjonene forpliktet seg til å ha et regelverk som forbyr trakassering og til å ha et effektivt håndhevingsapparat. Konvensjonene er ofte videre formulert enn diskrimineringslovverket. Verken domstolene, nemnda eller ombudet har per juni 2014 anvendt konvensjonene i saker som gjelder trakassering.

5.1 FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)

FNs kvinnekonvensjon danner et rettslig utgangspunkt for Norges arbeid på kjønnslikestillingsfeltet. CEDAW er inkorporert i menneskerettsloven § 3 og har forrang foran annen norsk lov. Formålet med konvensjonen er å gi kvinner et effektivt vern mot kjønnsdiskriminering.

Blant viktige artikler vises det særlig til artikkel 1, 2 og 5. Konvensjonens artikkel 1 slår fast at:

«Diskriminering av kvinner" er enhver kjønnsmessig sonndring, utelukkelse eller innskrenkning som har som virkning eller formål å svekke eller utelukke anerkjennelsen, utnyttelsen eller utøvelsen av kvinners menneskerettigheter og grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle, sivile eller ethvert annet område, på grunnlag av likestilling mellom menn og kvinner og uten hensyn til ekteskapelig status.»

Etter CEDAWs artikkel 2, bokstav b skal:

staten treffe egnede lovgivningsmessige eller andre tiltak, også straffetiltak om så er hensiktsmessig, som forbyr all diskriminering av kvinner,

Norske myndigheter plikter etter konvensjonens artikkel 5 a:

«Å treffe alle egnede tiltak for å endre menns og kvinners sosiale og kulturelle atferdsmønstre med sikte på å avskaffe fordommer og skikk og bruk og all annen praksis som bygger på forestillingen om at det ene kjønn er mer eller mindre verd enn det andre, eller på stereotype roller for menn og kvinner.»

CEDAW komiteen fører tilsyn med at konvensjonspartene oppfyller sine konvensjonsforpliktelser. Komiteen går gjennom og evaluerer rapporter om tilstanden i medlemslandene hvert fjerde år. CEDAW komiteen kan også behandle individklager. Komiteen gir generelle anbefalinger (General Recommendations) som er presiserer om hvordan konvensjonene skal tolkes. I tillegg gir komiteen spesifikke retningslinjer til blant annet norske myndigheters statsrapport om hvordan konvensjonen bør tolkes i en norsk kontekst.⁵¹

CEDAW komiteen har gitt noen General Recommendation når det gjelder trakassering. I CEDAW komiteens «General Recommendation» no. 19 som omhandler vold mot kvinner, har komiteen pekt på negative konsekvenser av seksuell trakassering og vold når det gjelder likestilling i arbeidslivet. Komiteen viser til at slik oppførsel både er ydmykende og at det kan utgjøre et helse- og sikkerhetsproblem på arbeidsplasser. Komiteen omtalte videre at seksuell trakassering skal anses som vold mot kvinner etter CEDAW. Komiteen har deretter gitt følgende anbefaling til konvensjonspartene:

⁵¹ En nyttig side om CEDAW <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

«i) Effective complaints procedures and remedies, including compensation, should be provide.” “States parties should include in their reports information on sexual harassment, and on measures to protect women from sexual harassment and other forms of violence of coercion in the workplace.»⁵²

Anbefalingen viser at Norge som konvensjonsstat er forpliktet til å sikre et effektivt diskrimineringsvern ved sanksjonsmidler og til å iverksette tiltak for å hindre seksuell trakassering.

I februar 2012 ble norske myndigheter eksaminert av FNs kvinnekomite i Geneve. Ombudet hadde på forhånd spilt inn behovet for et lavterskeltilbud i sin supplerende rapport til FNs kvinnekomite.⁵³ I tillegg påpekte ombudet at diskrimineringsvernet ikke er effektivt på grunn av manglende sanksjonsmuligheter.

Etter eksaminasjonen avga komiteen sine spesifikke kommentarer til Norske myndigheter på bakgrunn av statsrapporten og de svarene de fikk under eksaminasjonen. I komiteens «Concluding Observations» av 2. mars 2012, uttrykker komiteen en tydelig bekymring overfor Norge over at verken ombudet eller nemnda kan vurdere saker om seksuell trakassering. Komiteen kom deretter med følgende oppfordring til norske myndigheter 14 (a)

«Further strengthen the Equality and Anti- Discrimination Ombud, by providing it with adequate human and technical resources and consider authorizing the Ombud and the Tribunal to hear cases of sexual harassment,” (b) “Strengthen its impact assessment of measures taken so as to ensure that such measures achieve their goals and target.»⁵⁴

5.2 FNs Rasediskrimineringskonvensjon (CERD)

Rasediskrimineringskonvensjonen⁵⁵ er inntatt i norsk rett gjennom diskrimineringsloven. CERD trådte i kraft 4. januar 1969, og Norge ratifiserte den i 1970. Konvensjonen har i motsetning til CEDAW, ikke forrang foran norsk lov. Det vil si at dersom det er motstrid mellom konvensjonen og annen norsk lovgivning vil ikke CERD gå foran. Norge har i henhold til en særskilt erklæring akseptert at Rasediskrimineringskomiteen kan behandle individklager, jf. konvensjonen artikkel 14.

I art 1. 1.

«menes med uttrykket «rasediskriminering», enhver forskjellsbehandling, utestengning, begrensning eller begunstiging på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse som har som formål eller virkning å oppheve eller svekke anerkjennelsen,

⁵² <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm> General Recommendation no. 19 Violence against women 1992.

⁵³ FNs kvinnekomite fører tilsyn med at konvensjonspartene oppfyller sine forpliktelser etter FNs kvinnekonvensjon. Norge ratifiserte kvinnekonvensjonen i 1981 og tilleggsprotokoll i 2002. Konvensjonen ble i 2009 tatt inn i menneskerettsloven og har forrang foran annen norsk lov. Ombudet fører tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelsene Norge har etter konvensjonen, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 tredje ledd nr.1. Ombudet leverer i den forbindelse en supplerende rapport til komiteen.

⁵⁴ CEDAW/C/NOR/CO/8 Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

⁵⁵ International Convention on the Elimination of All Form of Racial Discrimination

nyttelsen eller utøvelsen av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, på like vilkår, innenfor det politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle området, eller innenfor andre områder av det offentlige liv.»

Etter art. 2.1 forplikter konvensjonspartene seg til å fordømme rasediskriminering og med alle egnede midler, å føre en politikk som tar sikte på å avskaffe alle former for rasediskriminering og øke forståelsen mellom alle raser. Forpliktelsen innebærer at konvensjonspartene har et ansvar for selv ikke å bidra til rasediskriminering, men også et ansvar for å sikre at ikke andre bidrar til rasediskriminering. Etter artikkelens bokstav d) skal hver konvensjonspart med alle egnede midler, herunder lovgivning om forholdene tilsier det, forby og bringe til opphør rasediskriminering fra enhver persons (f.eks arbeidsgiver), gruppes eller organisasjons side.

CERD har ingen artikler som nevner trakassering eksplisitt. Derimot må artikkel 2.1 om diskriminering forstås slik at det også omfatter trakassering.

CERD omfatter også diskriminerende handlinger knyttet til interseksjonelle samspill som for eksempel etnisitet/religion, etnisitet/religion/kjønn. Eksempler på trakassering kan være trakasserende kommentarer til kvinners klesdrakt som bruk av hijab og niqab, og seksuell oppmerksomhet/trakassering knyttet til kvinner fra land som assosieres med prostitusjon f. eks fra Thailand, Nigeria og Brasil. Andre eksempler på slik trakassering kan være gjentatte utspøringer om omskjæring/tvangsekteskap av kvinnen selv og/eller hennes barn.

I likhet med CEDAW komiteen fører CERD komiteen tilsyn med at konvensjonspartene oppfyller sine konvensjonsforpliktelser. Komiteen gir generelle anbefalinger (General Recommendations) og spesifikke retningslinjer til blant annet norske myndigheters statsrapport om hvordan konvensjonen bør tolkes i en norsk kontekst. CERD komiteen kan også behandle individklager.

CERD komiteen har gitt noen generelle anbefalinger når det gjelder personer med afrikansk bakgrunn, grunnet utsattheten for negative handlinger med referanse til slavetiden og kolonialisme.

I General comment 34: «Racial discrimination against people of African descent» er det gitt følgende generelle anbefalinger til statene:

“53. Take measures to eliminate discrimination against people of African descent in relation to working conditions and work requirements including employment rules and practices that may have discriminatory purposes or effects.

58. Adopt or make more effective legislation prohibiting discrimination in employment and all discriminatory practices in the labour market that affect people of African descent and protect them against all such practices.»

Trakasserende bemerkninger med referanse til hvit overlegenhet og svart underlegenhet med begreper som buskmenn, ape, «ville negre i Afrika», «Kunta Kinte» vil kunne falle innenfor denne formen for trakassering.

5.3 FNs konvensjon om rettigheter til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD)

FNs konvensjon om rettigheter til personer med nedsatt funksjonsevne ble vedtatt av FNs generalforsamling 13. desember 2006. Norge undertegnet konvensjonen i 2007 og ratifiserte den 3. juni 2013. Konvensjonen er ikke inkorporert i menneskerettighetsloven og har dermed ikke forrang foran annen norsk lov, til forskjell fra Kvinnekonvensjonen. Konvensjonen er heller ikke inntatt i norsk lov. Følgelig gjelder kun det alminnelige presumpsjonsprinsippet for denne konvensjonen.

Under den valgfrie tilleggsprotokollen til konvensjonen kan individer fremme klager til CRPD-komiteen dersom de opplever brudd på sine rettigheter. Norge har ikke undertegnet denne tilleggsprotokollen.

Formålet med konvensjonen fremgår av artikkel 1:

«Denne konvensjonen har som formål å fremme, verne om og sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne full og likeverdig rett til å nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter, og å fremme respekten for deres iboende verdighet.

Mennesker med nedsatt funksjonsevne er bl.a mennesker som har langvarig fysisk, mental, intellektuell eller sensorisk funksjonsnedsettelse som i samspill med ulike barrierer kan hindre dem i å delta fullt ut og på en effektiv måte i samfunnet, på lik linje med andre.»

CRPD artikkel 27 er relevant for arbeidslivet hvor det fremgår at:

«Partene erkjenner at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre; dette omfatter muligheten til å tjene til livets opphold ved et arbeid som man selv fritt velger eller påtar seg i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Partene skal trygge og fremme virkeliggjøringen av retten til arbeid, også for dem som får nedsatt funksjonsevne mens de er i arbeid, ved å treffe hensiktsmessige tiltak, også i lovs form, blant annet for

b) å verne om den rett som mennesker med nedsatt funksjonsevne har, på lik linje med andre, til rettferdige og gode arbeidsforhold, herunder like muligheter og lik lønn for arbeid av lik verdi, og trygge og sunne arbeidsforhold, herunder vern mot trakassering og oppreisning for urett.»

CRPD komiteen fører tilsyn med at konvensjonspartene oppfyller sine konvensjonsforpliktelser. I likhet med CERD og CEDAW komiteen, gir CRPD komiteen generelle anbefalinger (General Recommendations) og spesifikke merknader til konvensjonspartene. CRPD komiteen har ikke gitt noen generelle anbefalinger når det gjelder trakassering i arbeidsliv. Norge skal levere sin første rapport om status i Norge i 2015.

5.4 Betydningen av konvensjonene og komiteenes anbefalinger i enkeltsaker

I Ot.prp.nr.93 (2008-2009) om inkorporering av kvinnekonvensjonen har departementet på s. 32 kommet med uttalelser om betydningen av komiteens kommentarer. Det står blant annet at det tradisjonelt i menneskerettslig sammenheng har vært vanlig å peke på at selv om komiteen ikke på samme måte som EMD gir rettslig bindende vedtak skal det legges stor vekt på komiteens uttalelser.

I vurderingen av hvor stor vekt komiteens uttalelser skal få i en konkret sak, må man se på i hvilken sammenheng uttalelsene er gitt i, hvor klare de er, om de er rettet mot Norge eller mot et annet land, eller om det er en generell anbefaling. Det står videre at når det gjelder de generelle anbefalingene fra komiteen må det legges vekt stor vekt på de i en folkerettslig sammenheng. Hvilken innvirkning det har på norsk rett vil kunne variere etter hvor klare uttalelsene er, og om saken er lik den som komiteen trolig har siktet til ved utarbeidingen.

Forarbeidene som det vises til er også henvist til i Rt. 2009-1261 i en drøftelse av rettskildeværdien av Barnekomiteens uttalelser, så den har verdi også for tolkningen av andre konvensjoner.

Som nevnt innledningsvis er konvensjonen imidlertid ikke brukt i noen enkeltsaker om trakassering i norske domstoler, eller i forvaltningspraksis (praksis fra likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillings- og diskrimineringsnemnda).

6. EU/EØS-rett

Norsk diskrimineringsrett er i stor grad basert på EUs lovgivning og rettspraksis på området. EU-rettens utvikling har dermed stor betydning for norsk diskrimineringsrett.

EØS-avtalen ble inngått i 1992 og omfatter traktatsbestemmelser, direktiver og praksis fra EF-domstolen som var en del av EU-retten da avtalen ble inngått. Det følger av EØS-loven § 2 at EØS-lovgivning skal gå foran annet regelverk ved motstrid.

EU-retten utgjør sentrale rettskilder ved tolkningen av norsk diskrimineringslovgivning (se EØS-avtalen artikkel 6⁵⁶). Også praksis fra EF-domstolen fra tiden etter at EØS-avtalen ble inngått er relevante rettskilder (se ODA-avtalen artikkel 3 nr. 2).

Den EU-rettslige diskrimineringslovgivningen er nedfelt i direktiver. Direktiver er sekundærlovgivning og må derfor utledes av en traktatbestemmelse. De ulike ikke-diskrimineringsdirektivene i EU har hjemmel i ulike traktatbestemmelser. For at et direktiv skal være bindende for Norge, må det være EØS-relevant.⁵⁷ At et direktiv er EØS-relevant har betydning for EFTA-domstolens kompetanse og i spørsmål om forrang etter EØS-loven § 2. Direktivene som ikke omfattes av EØS-avtalen er i utgangspunktet ikke bindende for Norge, og Norge er ikke forpliktet til å implementere slike direktiver i norsk lovgivning.

⁵⁶ EØS-avtalen artikkel 6 lyder: Ved gjennomføringen og anvendelsen av bestemmelsene i denne avtale, og med forbehold for den fremtidige utvikling av rettspraksis, skal bestemmelsene, så langt de i sitt materielle innhold er identiske med de tilsvarende regler i Traktaten om opprettelse av Det europeiske økonomiske fellesskap og Traktaten om opprettelse av Det europeiske kull- og stålfellesskap og med rettsakter som er vedtatt i henhold til de to traktatene, fortolkes i samsvar med de relevante rettsakter som De europeiske fellesskaps domstol har truffet før undertegningen av denne avtale.

⁵⁷ Utgangspunktet for vurderingen av om et direktiv er EØS-relevant er tolkningen av EØS-avtalen. Hvorvidt direktivet er relevant vil i stor grad avhenge av hvilken traktatbestemmelse direktivet er hjemlet i, og om traktatbestemmelsen har sin motsats i EØS-avtalen. Det er imidlertid ikke automatisk at et direktiv blir EØS-relevant, selv om det er hjemlet i en bestemmelse som er tilsvarende en bestemmelse i EØS-avtalen. Avgjørelsen av om sekundærlovgivning er EØS-relevant tas i EØS-komiteen. Dette er en politisk beslutning som ikke kan overprøves rettslig. Også direktiver som har hjemmel i traktatbestemmelser som ikke har noen direkte parallell i EØS-avtalen, kan bli ansett å være EØS-relevante. Dette kan imidlertid være vanskeligere å avgjøre og avgjørelsen i EØS-komiteen beror på juridisk, administrativt og politisk skjønn.

Norge kan likevel velge å implementere direktivenes krav i lovgivningen. Norge har sluttet seg til ikke-diskrimineringspakken i arbeidslivet som omfatter Rådsdirektivet (2000/43/EF) om etnisitet og Rammedirektivet (2000/78/EF). Direktivene er hjemlet i EF artikkel 13 (TEF) nå TFEU artikkel 19, som ikke har noen tilsvarende bestemmelse i EØS-avtalen.⁵⁸

Fordi vi frivillig har valgt å implementere de to nevnte direktivene er vi ikke rettslig bundet av selve direktivene eller rettspraksisen som følger av dem. Regjeringen har imidlertid uttalt at vårt regelverk skal være minst på høyde med nivået i de to direktivene. I den såkalte Gjensidige-dommen som gjaldt aldersdiskriminering uttalte Høyesteretts førstvoterende i premiss 44 at han legger til grunn at arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersdiskriminering må tolkes slik at de blir forenlige med rådsdirektivet (2000/78/E) (rammedirektivet). Høyesterett har således i sin tolkning av diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13 tatt utgangspunkt i EU-domstolens avgjørelser (se blant annet Kystlink-dommen (HR-2010-00303), Helikopter Service-dommen (HR-2012-00325-A), Gjensidige-dommen (HR-2011-01291-A) og SAS-dommen HR-2011-00910-A)).

Dette innebærer at ved spørsmål om trakassering, må domstolene vurdere spørsmålet på selvstendig grunnlag på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EF-domstolen. Direktivene er imidlertid ikke anvendt i av domstolene, eller i ombuds- og nemndspraksis. Nedenfor nevnes derfor kun kort direktiver og artikler som gjelder trakassering i arbeidslivet.

6.1. Rådsdirektivet - 2000/43/EF (etnisitet)

Direktiv 2000/43/EF gjelder forbud mot diskriminering på grunn av rase og etnisitet. Direktivet er gjennomført i norsk rett gjennom diskrimineringsloven. Etter artikkel 2 nr. 3 forbys forskjellsbehandling på grunn av rase eller etnisk opprinnelse, og trakassering betraktes som forskjellsbehandling «når en uønsket opptreden i relation til race eller etnisk opprinnelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima».

6.2 Rammedirektivet 2000/78/EF (seksuell orientering, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og alder)

Hjemmel for direktivet er tidligere EF-traktaten artikkel 13, nå Lisboa-traktaten artikkel 19. Direktivet er ikke EØS-relevant. Direktiv 2000/78/EF gjelder generelle rammebestemmelser om likebehandling i arbeidsforhold som nedfeller et forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, religion, tro, funksjonshemming og alder. Rammedirektivet regulerer ikke forskjellsbehandling på grunn av etnisitet. Dette reguleres i Rådsdirektiv 2000/43/EF om forbud mot diskriminering på grunn av rase eller etnisk opprinnelse. Ifølge rammedirektivet skal trakassering anses som forskjellsbehandling.

I rammedirektivets definisjon av trakassering inngår både et subjektivt og et objektivt vilkår. I henhold til definisjonen i direktivet foreligger trakassering når en uønsket adferd i tilknytning til de grunner som er omfattet av direktivet, finner sted med den hensikt eller den virkning å krenke en

⁵⁸ Ved vurderingen av om direktivene skulle være EØS-relevante, ønsket Norge at direktivene skulle innlemmes i EØS-avtalen. Island og Lichtenstein motsatte seg imidlertid dette. Resultatet ble at Norge ensidig valgte å implementere direktivene i nasjonal lovgivning. EFTA-domstolen har imidlertid ikke kompetanse til å vurdere om norsk rett og praksis er i tråd med disse direktivene.

annens verdighet og å skape et miljø som kan beskrives som truende, fiendtlig, fornedrende, ydmykende eller krenkende. I EU/EØS-retten finnes flere andre rettsakter vedrørende trakassering. Se omtale i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 69 og 70.

Trakassering skiller seg fra andre typer diskriminering ved at det ikke forutsettes at den som trakasseres har noen form for maktposisjon. Trakassering kan forekomme så vel mellom arbeidstakere som mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Maktforholdet kan også være det omvendte - arbeidstaker kan trakassere sin sjef eller arbeidsleder. Det følger av rammedirektivet at medlemsstatene står fritt til å definere begrepet "trakassering" i overensstemmelse med nasjonal lovgiving og praksis. Forbudet fremgår av artikkel 2 nr. 3.

6.3 Endrings-direktiv 2002/73/EF (kjønn) (opphevet)

Endringsdirektivet er hjemlet i EF-traktaten artikkel 141 (3). Direktivet bragte likebehandling vedrørende kjønn på linje med rasedirektivet og rammedirektivet.

I fortalens pkt 2 står det at «alle menneskers ret til lighet for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighet, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheter og FNs konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, FNs konventioner om borgerlige og politiske rettigheter og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheter og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheter og grunnlæggende frihedsrettigheter, som alle medlemstaterne har undertegnet.» Direktivet stiller krav om forbud mot trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering. Dette førte til endringer i likestillingsloven.

6.4 Recastdirektivet 2006/54/EF (kjønn og seksuell trakassering)

Recast-direktivet 2006/54/EF er utledet av EF-traktaten art 141 (3), nå artikkel 157 (4) TFEU (Treaty of the Functioning of the European Union – Lisboa-traktaten) og ble innlemmet i EØS-avtalen i 2008. Direktivet er EØS-relevant og bindende for Norge jf. art. 69 og 70. Direktivet innebar en revidering av en rekke direktiver som regulerte kjønnslikestilling, og innebar en sammenslåing av følgende direktiver: likebehandlingsdirektivet (76/207/EØF), likelønnsdirektivet 75/117/EØF), direktivet om yrkesbaserte trykdeordninger (86/378/EØF), bevisbyrdedirektivet (97/80/EF) og endringsdirektiver, herunder direktiv 2002/73/EF. Direktivet innebar også en kodifisering av rettspraksis.

Direktivets artikkel 2 forbyr direkte og indirekte diskriminering, trakassering på grunn av kjønn, seksuell trakassering og instruks om diskriminering, jf. art.2.

6.5 Avgjørelser fra EF domstolen

Et søk på ECJ sin nettside gir bare fire resultater på trakassering. Dette er C-144/04 Mangold (alder), C-411/05 Palacios de la Villa (alder), C-303/06 Coleman (nedsatt funksjonsevne) og C 394/11 (etnisitet). En gjennomgang av sakene viser imidlertid at den eneste saken som egentlig handler om trakassering er Coleman saken. I utgangspunktet gjelder saken spørsmålet om en person kan være beskyttet mot trakassering på grunn av tilknytning til et barn med nedsatt funksjonsevne.

C-303/06 Coleman

Saken gjaldt en kvinne som mente at arbeidsgiver hadde handlet i strid med rammedirektivet 2000/78/EF som gjelder likebehandling i arbeidsforhold på grunn av blant annet nedsatt funksjonsevne. Kvinnen (Coleman) opplevde seg tvunget til å avslutte sitt arbeidsforhold ved et

advokatkontor fordi hun opplevde seg mobbet og trakassert på grunn av sin sønn som hadde nedsatt funksjonsevne. Hun viste til at hun ble omtalt som «doven», da hun ba om fri for å pleie sin sønn. Dette fikk ikke ansatte med barn som ikke hadde nedsatt funksjonsevne høre. Hun klaget på dette, men fikk da upassende og krenkende kommentarer om henne selv og henne barn. Da hun kom for sent på kontoret på grunn av problemene med sønnens sykdom, fikk hun beskjed om at hun ville bli sagt opp hvis hun kom for sent på nytt. Slike trusler ble ikke fremsatt til andre som kom for sent, som ikke hadde barn med nedsatt funksjonsevne.

EF domstolen sin vurdering

Spørsmålet for European Court of Justice (ECJ) var om direktiv [2000/78] gir ansatte beskyttelse mot diskriminering og trakassering, selv om den ansatte selv ikke har nedsatt funksjonsevne, men har tilknytning til en person med nedsatt funksjonsevne.

ECJ konkluderte med at direktiv 2000/78, artikkel 1 og artikkel 2, stk. 1 og 3, skal fortolkes slik at forbudet mot trakassering ikke skal begrenses til kun personer som selv har en nedsatt funksjonsevne. Hvis man blir trakassert på grunn av tilknytning til en person med nedsatt funksjonsevne, eksempelvis sitt barn, vil man også ha et vern mot trakassering. Hendelsen ble derfor ansett å være i strid med forbudet mot trakassering i artikkel 2, stk. 3.

7. Norsk rettspraksis

7.1 Innledning

Det er lite rettspraksis om trakassering etter diskrimineringsloverket. Ombudet har ikke funnet rettspraksis om trakassering på grunn av etnisitet mv., nedsatt funksjonsevne, kjønn, alder, politisk syn, arbeidstaker organisasjon og seksuell orientering mv.

I søket har vi brukt søkeord som eksempelvis «etnisitet» «trakassering» «diskrimineringsloven». Det er også søkt etter saker på www.rettsdata.no.

Ombudet har kun funnet seks saker som dreier seg om seksuell trakassering ved søk på www.lovdata.no og www.rettsdata.no. I søket er det brukt ulike søkeord som «trakassering», «kjønn» «seksuell trakassering» og «likestillingsloven § 8a». Det var flere treff, men en gjennomgang manuelt viste at sakene ikke dreide seg om seksuell trakassering. Det har vært litt vanskelig å søke opp sakene fordi saker om seksuell trakassering ofte vurderes under andre lover enn likestillingsloven. I oppsigelsessaker kan de for eksempel inngå som en del av en vurdering om det har skjedd brudd på tjenesteplikter.

Det finnes derimot mer rettspraksis knyttet til generell mobbing/trakassering i arbeidslivet etter arbeidsmiljøloven § 4-3, jf. eksempelvis Rt. 1993 s. 616, Rt. 1997 s. 786, Rt. 1997 s. 1506, Rt. 2002 s. 273 og Rt. 2004 s. 1844.⁵⁹ Dette er ingen uttømmende liste. Seksuell trakassering vernes også etter aml. § 4-3. Det kan derfor være grunn til å tro at noen saker er vurdert etter aml. § 4 -3 som kanskje i dag også ville blitt vurdert etter likestillingsloven.

⁵⁹ I Jakhelln m.fl. (2011). s. 198-208 gis det en omfattende kasuistisk gjennomgang av trakasseringstilfeller.

I Kari Tangens masteroppgave fra 2012 «Hva er trakassering etter aml. § 4-3.3 og hva slags vern har arbeidstaker mot dette?» gjennomgås rettspraksis om trakassering og mobbing etter aml. § 4-3.⁶⁰ Forfatteren skriver at i mange saker som gjelder trakassering påberopes både aml. § 4-3 (prinsipalt) og likestillingsloven § 8a (subsidiært).

7.2 Avgjørelser fra Høyesterett om seksuell trakassering

Rt. 2002 s.273.- gyldig oppsigelse av professor ved Universitet grunnet seksuell trakassering

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt en professor i Bergen som ble avskjediget fordi retten fant det bevist at professoren hadde opptrådt seksuelt krenkende overfor en kollega og studenter. Professoren var anklaget for en rekke tilfeller av seksuell trakassering over en meget lang periode. Professoren gikk til sak fordi han mente oppsigelsen var ugyldig.

En av episodene høyesterett vurderte gjaldt en vitenskapelig assistent B. B måtte reise på et forskningsopphold i USA med professor A på to måneder. Professor A ordnet det slik at de måtte dele leilighet og A begynte med flere seksuelle tilnærmelser da de ankom USA. Det endte med at professoren og den vitenskapelige assistenten hadde seksuell omgang. B hevdet As seksuelle tilnærmelser var uønsket og at han utnyttet sin stilling som overordnet. A var en autoritet og i en maktposisjon. På tidspunktet før USA reisen hadde B mottatt to skriftlige advarsler fra Universitetet på grunn av klager fra andre studenter på seksuell trakassering. Professor A mente at det hadde ligget en forutsetning for oppholdet i USA at de skulle dele leilighet.

Høyesteretts vurdering

Høyesterett slo fast at det var temmelig selvsagt at dette ikke kunne sies å ha vært en forutsetning. Lagmannsretten mente imidlertid at det ikke var klart om professoren skjønnte eller burde ha skjønnet at den seksuelle kontakten var ufrivillig. Høyesterett gjorde det imidlertid klart at det var professorens opptreden før den seksuelle omgangen som skulle vektlegges og ikke det faktum at det kulminerte i seksuell omgang. Det betydde dermed ikke at forutsetningene for at det forelå seksuell trakassering var utelukket, siden den seksuelle omgangen fant sted. Det er den fornærmedes subjektive opplevelse som er mest sentral i vurderingen, og det at professoren hadde forutsatt at de skulle dele leilighet, var i seg selv en seksuell trakassering.

Domsavsigelse

Høyesterett kom til at vilkårene for avskjed etter tjenestemannsloven § 15 første ledd var til stede.

7.3 Avgjørelser fra Lagmannsrettene om seksuell trakassering

Lagmannsrettsdom LA-2009- 202366 – seksuell trakassering hadde funnet sted – sykepleier- og legeerklæring var fellende bevis – fornærmede var saksøker

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt en polsk kvinne som var ansatt i en frisørsalong.⁶¹ Kvinnen hevdet hun ble sagt opp fordi hun ikke etterkom arbeidsgivers seksuelle tilnærmelser. Kvinnen anførte eksempelvis at hennes sjef

⁶⁰ Tangen (2012).

⁶¹ LA- 2009- 202366

hadde bedt henne om å vaske håret og massere hodebunnen samtidig som han viste en film med pornografisk tilsnitt. Hun ga beskjed om at hun ikke ønsket å se på. Arbeidsgiver forsøkte å kysse henne flere ganger, og han skiftet og prøvde nye langbukser i hennes påsyn. Ved et tilfelle skal han ha stilt seg inntil henne slik at hun kjente at han hadde reisning, og sagt noe slik som «kjenn hvor hard den er, den er til deg.» Da kvinnen avviste de seksuelle tilnærmelsene, endret han oppførselen til mobbing.

Lagmannsrettens vurdering

Lagmannsretten kom til at kvinnen hadde sannsynliggjort at seksuell trakassering hadde funnet sted. I vurderingen av bevisbyrden fant lagmannsretten at kvinnen hadde underbygget sin forklaring med en sykepleier- og legejournal hvor hendelsene var beskrevet. Retten fant også at påstandene ble støttet av forklaringer fra sønnen og hennes venninne, som begge hadde forklart at kvinnen etter et par måneders ansettelse fortalte om konkrete tilfeller av seksuell trakassering.

Arbeidsgiver viste til at ingen kunne bevitne de påståtte hendelsene. Til dette uttalte lagmannsretten følgende «Lagmannsretten vil til dette bemerke at det nærmest ligger i sakens natur at den som ønsker å utsette en annen for seksuell trakassering av den art som det her er tale om, sørger for at det skjer uten at andre er tilstede.» Bevisbyrden gikk dermed over på arbeidsgiver, men arbeidsgiver klarte ikke å sannsynliggjøre at seksuell trakassering ikke hadde funnet sted.

Domsavsigelse

Lagmannsretten kom til at det var sannsynliggjort at kvinnen var utsatt for seksuell trakassering.

Dommen er viktig fordi den viser at lagmannsretten ikke krever som bevis at noen har vært direkte vitne til hendelsen.

Lagmannsrettsdom LA-2009-189015 – dissens – gyldig oppsigelse grunnet seksuell trakassering – maktubalanse

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt spørsmål om usaklig oppsigelse av en mannlig arbeidstaker grunnet seksuell trakassering av to unge kvinnelige kollegaer. Arbeidstaker A hadde blitt sagt opp som følge av seksuelt krenkende oppførsel av en kvinnelig ansatt i et telefonselskap. Hendelsene fant sted på et julebord i jobbens regi. I denne saken benyttes både arbeidsmiljøloven § 4-3 og likestillingsloven § 8a som grunnlag for oppsigelsen. Arbeidstaker A hadde en form for seksuell omgang med B som en hotellansatt var vitne til. Han prøvde å kysse og befølte C oppetter skjørtet, men ble avvist av C. Han prøvde seg også på en tredje ansatt D som var sterkt beruset.

De han tilnærmet seg seksuelt hadde en lav alder på 18 år, mens A var selv 40 år. A var ansatt i en lederstilling, mens de aktuelle kvinnene kun var ansatt på deltid. A hadde følgelig en autoritær posisjon og det var en makt-ubalanse.

Lagmannsrettens vurdering

Lagmannsretten la vekt på at arbeidstaker A hadde et sterkt moralsk ansvar i kraft av alder og stilling, for å sørge for at den ene berusede jenta kom seg hjem. Når A egentlig burde opptrådt ansvarlig og eksempelvis hjulpet D hjem som flertallet mente, utnyttet han heller situasjonen. A ble ikke hørt med at julebordet var et sosialt privat selskap. Lagmannsretten uttalte at et julebord er et jobbrelatert sosialt arrangement, hvor arbeidsgiver har rett til å stille krav til de ansattes adferd.

Mindretallet i dommen mente at oppsigelsen var en for streng reaksjon til tross for at adferden var klanderverdig. Mindretallet la videre vekt på at det dreide seg om en enkeltstående hendelse på et julebord der A hadde konsumert for mye alkohol og at det var en sosial setting. Videre viste mindretallet at vedkommende jentene hevdet seg trakassert av ikke måtte forholde seg til A på arbeidsplassen fordi de ikke jobbet samme skift. Mindretallet mente at det var tilstrekkelig å gi en advarsel.

Domsavsigelse

Lagmannsretten fant at oppsigelsen var gyldig, blant annet fordi arbeidstakeren hadde utsatt kolleger for seksuell trakassering.

Dommen er avsagt under dissens, og har dermed lavere rettskildemessig betydning.

Lagmannsrettsdom LG 2006 – 95785 – tilnærmelsene ble ikke ansett som seksuell trakassering

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt en mann A som ble sagt opp blant annet på bakgrunn av to seksuelle tilnærmelser til to ansatte. A skal ha ringt en yngre kvinnelig ansatt utenom arbeidstid. Den yngre ansatte B ble sykemeldt på grunn av denne oppmerksomheten. Til ansatt C skal A ha sagt eksempelvis «hva er favorittmiddagen din? Og da mener jeg ikke mat» Dette ble av C oppfattet som seksuelt og plagsomt. C ble også kalt pus og mente at A samtidig hadde en seksuell undertone i stemmen. Da hendelsene ble varslet ble det avholdt et møte med partene for å få situasjonen til å opphøre.

Lagmannsrettens vurdering

Lagmannsretten kom enstemmig til at dette ikke var alvorlig nok til å bli ansett som seksuell trakassering.

Domsavsigelse

Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var ugyldig.

Saken illustrerer at det kreves at den seksuelle tilnærmelsen må være av en viss styrke.

Lagmannsrettsdom LB – 2006 – 124840 – ikke bevist at seksuell trakassering hadde funnet sted – saksøker hadde ikke gitt klart uttrykk for at den seksuelle oppmerksomheten var uønsket

Sakens bakgrunn

Sakens gjaldt påstand om seksuell trakassering på en arbeidsplass. Lagmannsretten har tatt for seg en hendelse som fant sted etter et salgsmøte i Stockholm. Hendelsen som kvinnen mente var seksuell trakassering fant sted på et sosialt arrangement på kvelden. Den første kvelden skulle alle møtes i baren. Da saksøker kom ned trappen til baren kom direktøren mot henne som for å gi henne en klem, de snudde kinnet til hverandre. Da han var nesten helt inntil ansiktet hennes bøydde han seg ned med munnen sin ned i toppen hennes og kysset henne på brystene i utringingen.

Lagmannsrettens vurdering

Lagmannsretten kom til at dette ikke var seksuell trakassering fordi påstandene ikke ble støttet av kolleger. Det ble lagt vekt på at ingen vitner forklarte hendelsen til tross for at hun mente at mange personer hadde sett hendelsen og blitt sjokkerte.

Lagmannsretten la til grunn at det i forbindelse med salgsmøter var en festkultur hvor det ble nytt relativt mye alkohol. Det ble vist til at bildene fra festene i jobbregi ga uttrykk for en viss løssluppenhet med fokus på seksuelle hentydninger. Etter bevisene i saken legges det til grunn at A deltok på festene og var en del av kulturen.

Lagmannsretten har videre trukket frem at det i etterkant av en fest ble vist en filmlignende innslag som fokuserte på brystene til de kvinnelige ansatte. Innslaget var satt sammen av bilder tatt på tidligere arrangementer i arbeidsgivers regi. Bildene viste en del kvinnelige ansatte i utringede kjoler, og bildene var til dels klippet slik at de bare viste brystpartiet. Endel av bildene som ble vist, var av A. Før innslaget ble det vist et bilde av pornografisk karakter, blant annet med en naken kvinne. Bildene ble lagt ut på arbeidsgivers intranett. Lagmannsretten la vekt på at A hadde selv hadde sendt ut en e-post til kolleger med henvisning til bildene på intranett som ga grunn til å tro at den seksuelle oppmerksomheten ikke var uønsket.

Domsavsigelse

Lagmannsretten fant på bakgrunn av det ikke sannsynliggjort at kvinnen var utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. For flere av hendelsene står det påstand mot påstand.

7.4 Avgjørelser fra Tingrettene

Tingrettsdom avsagt 21. november 2013 – saklig avskjedigelse av universitetsansatt grunnet blant annet seksuell trakassering av student og kollega

Sakens bakgrunn

Mann på 59 år har vært ansatt som avdelingsingeniør ved det odontologiske fakultet siden 1992. Han arbeidet ved klinikk for allmenn odontologi og hadde som hovedoppgave å bistå i undervisning og veiledning av studenter i de praktiske oppgavene i klinikk, for eksempel utarbeidelse av tannavstøpninger, kroner, broer og fyllinger.

Den 23. oktober 2012 ble han avskjediget etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a og b grunnet grovt uforstand i tjenesten og for grov krenkelse av ulike tjenesteplikter. Et av de såkalte forsømmelsene var flere episoder med seksuell trakassering overfor kvinnelige studenter og en kollega. Spørsmålet for retten var om X sin opptreden overfor to kvinnelige studenter og en kvinnelig kollega var seksuell trakassering og representerte gjentatte krenkelser av hans tjenesteplikter.

I 2009 innga en tillitsvalgt student en muntlig klage /bekymringsmelding til instituttleder om at vedkommende var for nær i sin omgang med flere av de kvinnelige studentene på kullet, og han ble oppfattet som utilbørlig invaderende av deres private sfære. Dette ble ikke støttet av andre studenter. Fakultetet holdt likevel to samtaler med X og ba han om å innskjerpe sin opptreden. I slutten av mai 2011 ble instituttleder underrettet om at en kvinnelig student opplevde seg seksuelt trakassert. Det ble avholdt samtaler med både studenten og X hver for seg, og studenten opplyste om tidligere episoder av samme karakter. X ble tatt ut av all undervisning med øyeblikkelig virkning og omplassert til fulltids arbeid på verkstedet. Under videre saksbehandling fortalte også to andre studenter og en kollega om lignende tilnærmelser.

Retten vurdering

Dommen er avsagt under dissens 2 - 1. Flertallet fant at vilkårene for avskjed etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a var oppfylt. Flertallet fant at X hadde oppført seg

seksuelt trakasserende mot de kvinnelige studentene i femte semester høsten 2008, høsten 2009, høsten 2010 og da han vikarierte som veileder for 6. semesterstudenter under den såkalte «Gulluka» i 2011. Hans opptreden overfor en kollega ble også ansett som seksuelt trakasserende. Det var altså flere episoder som ble ansatt som trakassering. Retten tok ikke stilling til om enkeltstående tilfeller ville vært seksuelt trakasserende.

Overfor den ene studenten var det bevitnet syv episoder av seksuell trakassering. Det gikk blant annet ut på at han strøk studenten på ryggen og uttalte «du er nok en litt slem jente du», samtidig som han dro hodet hennes bakover i hestehalen. Ved en annen episode da hun jobbet med en oppgave hadde han satt seg ned foran henne og uttalt «du liker vel at jeg sitter på kne foran deg». Han hadde også tiltalt henne med fornavn på en ubehagelig og intim måte. Ved flere studentdemonstrasjoner i undervisningen hadde han også målt henne opp og ned foran andre. Det var også noen episoder der hun var den eneste som ikke fikk godkjent en oppgave, hvorpå X uttalte at hun ville få den godkjent hvis hun blunket til han.

Den andre studenten viste til en episode hvor X hadde tilbudt henne å sitte på fanget hennes hvorpå han forsøkte å dra henne ned på fanget til tross for at hun strittet i mot. En av de mannlige studentene hadde beklaget i etterkant at han ikke brøt inn.

Retten la vekt på at studentene avga troverdige forklaringer i retten der de fastholdt og utdypet hendelsene som var beskrevet i møterefelatene. Den ene studenten hadde også nedskrevet hendelsene den 26. mai 2011 der hun ga uttrykk for at hun opplevde X sin opptreden som utrolig ubehagelig, ekkel, slibrig og med seksuell undertone. Det ble også vektlagt at studentene fremstillinger ble støttet av medstudenter som hadde observert episodene hvilket også fremgikk av fakultets møterefelat. Under hovedforhandlingene ble det benyttet karakteristikker som «upassende», «leken tone» og «unaturlig nærhet» om X sin oppførsel.

Det ble også innhentet opplysninger fra tidligere studenter for skoleåret 2008 og 2009. Dette gjaldt to tidligere kvinnelige studenter som forklarte episoder av seksuelt krenkende karakter som var omtalt i møterefelat med klinikkledelsen i 2011. Retten la vekt på at de også avla troverdige forklaringer.

Fakultetet hadde også samtale med en kollega Y som også mente seg seksuelt trakassert av X. Hun viste til eksempler som at han tok på henne under frakken, holder på henne og berører henne under plenumsdemonstrasjon foran studentene. Under skolerevyen er det også en kommentar studentene har med: «hvorfor må X alltid ta på Y». X kommer også med kommentarer som «vær så snill å ta på meg», «hold på meg», og «kos med meg». Kollega Y opplever det som uønsket og hun har ikke gjengjeldt det. Retten la også her vekt på at hun avga en troverdig forklaring.

X har benektet de alvorligste hendelsene overfor studentene og kollega, han har for øvrig bagatellisert og bortforklart sin opptreden med at hans vennlige og fysiske omgangsform kan misforstås. Retten fant ikke grunn til å legge vekt på X virkelighetsoppfatning som viser manglende evne til å forstå grensene mellom krenkende og korrekt opptreden.

X har videre påpekt at verken studentene eller kollegaen tok opp de innrapporterte hendelsene med ham eller instituttledelsen før det ble avdekket under avskjedssaken.

Flere av studentene forklarte imidlertid at de valgte å holde ut fordi de var avhengig av hans godkjenninger for å komme videre i studiet. Noen ga også uttrykk for at episodene ikke var så alvorlige at de ville innrapportere dem. Retten fant studentenes forklaring troverdig.

Retten la også vekt på at X hadde fått advarsler i 2009 gjennom samtaler med klinikkledelsen noe som burde skjerpet X sin aktsomhet med hensyn til korrekt oppførsel overfor kvinnelige studenter og kolleger.

Domsslutning

Den ansatte hadde utsatt studenter og kollega for seksuell trakassering. Vilkårene for avskjed var oppfylt.

Dommen viser at terskelen for å melde fra om seksuell trakassering vil kunne være svært høy i forhold mellom student og lærer som innebærer en avhengighet som krever tillit.

8. Forvaltningspraksis – praksis fra LDO og LDN

8.1 Oversikt over saker

LDO 07/1474 – lovbrudd – trakassering på grunn av hudfarge og nasjonal opprinnelse - Lagersjef var vitne til uttalelsene.....	45
LDO 08/160 – ikke lovbrudd – ikke bevist at klager ble trakassert på grunn av språk og nasjonal opprinnelse.....	46
LDO 08/846 – ikke lovbrudd – mann fra Pakistan ble ikke trakassert på grunn av etnisitet - påstand mot påstand	47
LDO 08/888 – ikke lovbrudd – ikke grunn til å tro at kvinne fra Libanon ble trakassert på grunn av etnisitet i forbindelse med tilsetning	47
LDO 09/564 – lovbrudd – kvinnelig kokk fra Ghana ble trakassert på grunn av etnisk bakgrunn og hudfarge - arbeidsgiver hadde ikke oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering.....	48
LDO 09/1058 – ikke lovbrudd – mann fra Afrika ble ikke trakassert på grunn av etnisitet - vitneforklaring fra kollega kunne ikke bekrefte de påståtte ytringene/hendelsene	49
LDO 09/1916 – ikke lovbrudd – polske arbeidere ble ikke trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse - legeerklæring bekrefter sykemelding grunnet mobbing - ikke tilstrekkelig som bevis	50
LDN 31/2012 – ikke lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets konklusjon	50
LDO 09/1927 – ikke lovbrudd – mann fra Bosnia ble ikke trakassert av innleiebedrifter - vikarbyrå/oppdragsgiver	51
LDO 09/2085 – ikke lovbrudd – kvinne fra Romania ble ikke trakassert på grunn av språk/ etnisitet og nedsatt funksjonsevne i arbeidsforhold - barnehage - korrigerende av språk var ikke trakassering	52
LDO 09/2103 – ikke lovbrudd – kvinnelig lærer ble ikke trakassert på grunn av etnisk bakgrunn av kolleger – påstand mot påstand – motstridende vitneforklaringer.....	53
LDN 43/2010 – ikke lovbrudd – Nemnda opprettholdt ombudets konklusjon.....	54
LDO 09/2390 – lovbrudd – avdelingsleder trakasserte mann fra Kenya på grunn av etnisitet og hudfarge – vitneforklaringer fra kollega underbygget påstanden.....	54
LDN 46/2010 – ikke lovbrudd – ikke bevist at trakassering hadde funnet sted – sprikende vitneforklaringer (Nemnda omgjorde ombudets vurdering)	55
LDO 09/2431 – lovbrudd – mann fra Afghanistan trakassert på grunn av etnisk bakgrunn og hudfarge – innklaget innrømmer uttalelsene – overordnet.....	57
LDO 10/104 – ikke lovbrudd – ikke grunn til å tro at klager er trakassert på grunn av språk og etnisitet	57
LDO 10/224 – ikke lovbrudd – kvinne fra Algerie ble ikke trakassert av kolleger – påstand mot påstand	58
LDN 36/2011 – ikke lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets konklusjon	58
LDO 10/232 – ikke lovbrudd – kvinne fra Hviterussland ble ikke trakassert i et arbeidsforhold.....	58

LDO 10/816 – lovbrudd – ansatte fra Pakistan ble omtalt som «Pakistan AS» av ledelsen på en slik måte at det ble opplevd som trakasserende – arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge trakassering	59
LDO 11/835 – ikke lovbrudd – kvinne fra Russland ble ikke trakassert ved tilsetting – manglende årsakssammenheng – uttalelse var ikke alvorlig nok	60
LDO 11/878 – lovbrudd – filippinsk kvinne ble trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse av arbeidsleder i BPA – Ansvarsforhold BPA (tre parter) – arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge trakassering	60
LDN 24/2012 – lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets konklusjon om trakassering.....	63
LDO 12/296 – lovbrudd – mann fra Kosovo ble trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse av kollega på julebord – arbeidsgiver og kollega ble ansvarlige - arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge og søke å hindre trakassering	64
LDO 13/371 – ikke lovbrudd – muslimsk kvinne i BPA arbeidsforhold ble ikke utsatt for trakassering på grunn av religion av bruker med nedsatt psykisk funksjonsevne – arbeidsgiver brøt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering	66
LDO 08/376 – ikke lovbrudd – solist ansatt i opera mente seg trakassert av arbeidsgiver på grunn av ytringer om graviditet - uttalelsene var ikke trakasserende - påstand mot påstand.....	68
LDO 09/1581 – ikke lovbrudd – kvinne ble ikke utsatt for trakassering på grunn av graviditet - ikke grunn til å tro at ytringene hadde falt	69
LDO 09/2085 – ikke lovbrudd – kvinnelig arbeidstaker mente seg utsatt for trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne – ytringen var ikke å anse som trakassering	69
LDO 10/175 – ikke lovbrudd – mann med nedsatt hørsel ble ikke trakassert på grunn av nedsatt funksjonsevne - ikke årsakssammenheng.....	70
LDO 11/237 – ikke lovbrudd – mannlig resepsjonist mente seg trakassert på grunn av arbeidsgivers negative uttalelser om sykemelding – uttalelsene var ikke alvorlige nok	70
LDN 3/2012 – ikke lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets vurdering	71
LDO 11/504 – Ikke lovbrudd – mann mener seg trakassert av kommune på grunn av lese- og skrivevansker – påstand ikke underbygget av andre omstendigheter	71
LDO 11/427 – ikke lovbrudd – mann mente seg trakassert av kommune på grunn av epilepsi - uttalelse funnet sted kun en gang – krav om gjentakende.....	71
LDO 12/691 – lovbrudd – kvinne trakassert av Kirkelig Fellesting på grunn av seksuell orientering – hennes lesbiske samlivsform ble diskutert negativt på menighetsmøte - arbeidsgiver ble ansvarlig for trakassering og for å ikke stoppe møtet	72
LDN 29/2013 – lovbrudd – Nemnda opprettholdt ombudets konklusjon	74
LDO 13/489 – lovbrudd – mann ble trakassert på hotell av kollega på grunn av sin seksuelle orientering – arbeidsgiver ble ansvarlig for trakassering.....	75
LDO 09/1680 – omgjøring – ikke lovbrudd – universitet brøt ikke plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering	76

LDO 10/394 – lovbrudd – skisenter brøt plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering
77

LDO 11/358 – ikke lovbrudd – kvinne mente at arbeidsgiver ikke håndterte varsling om seksuell trakassering – ikke bevist at klager hadde varslet på nytt om at trakassering fortsatt pågikk..... 78

LDO 10/1521 – lovbrudd – arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge trakassering og hadde heller ikke tatt tak i saken..... 79

LDO 08/1177 – lovbrudd – mekanisk verksted utsatte kvinne for gjengjeldelse ved varsling om seksuell trakassering 79

8.2 Gjennomgang av praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2007 til 2013 behandlet i alt 60 saker som gjelder trakassering i arbeidslivet. Sakene gjelder trakassering, påstand om brudd på plikten til å forebygge og hindre trakassering, gjengjeldelse som følge av varsling om trakassering / seksuell trakassering, eller kombinasjon av disse. Ombudet har gitt uttalelse i 34 av disse sakene,⁶² 23 saker er henlagt⁶³ og tre saker er avvist⁶⁴. Syv av sakene har vært klaget inn for nemnda, og nemnda har fattet et vedtak eller kommet med en uttalelse.

Nedenfor gis det et sammendrag av hver av de 34 sakene ombudet har gitt uttalelse i⁶⁵, og de syv sakene som har vært behandlet i nemnda. Sakene er sortert etter diskrimineringsgrunnlag.

Det springende spørsmålet i sakene er ofte om det er grunn til å tro at trakassering har funnet sted, og om den påståtte trakasseringen er tilstrekkelig alvorlig for å rammes av forbudet.

8.2.1 Trakassering på grunn av etnisitet mv. (diskrimineringsloven § 5)

LDO 07/1474 – lovbrudd – trakassering på grunn av hudfarge og nasjonal opprinnelse - Lagersjef var vitne til uttalelsene

Sakens bakgrunn

En mann fra Karibia som arbeider på et lager hevdet at han hadde blitt utsatt for trakassering på grunn av etnisk bakgrunn og religion. Klager viste til at kolleger og kunder hadde skjelt ham ut, og bedt ham om å dra til varmere strøk. Hans hudfarge ble nevnt i diskusjoner, han har blitt kalt «Kunta

⁶² I én av disse sakene er det gitt uttalelse etter omgjøring.

⁶³ Henleggelsesbegrunnelsene for disse sakene er at saken ikke lar seg opplyse (ni saker), klager trekker klagen (syv saker), diskrimineringen har opphørt/saken har løst seg (fem saker), og innklaget forhold reiser ikke spørsmål om diskriminering (to saker).

⁶⁴ Ombudet skal avvise en sak dersom saken er avgjort av en domstol eller brakt inn for en domstol til avgjørelse, jf. diskrimineringsombudsloven § 3, femte ledd. De tre sakene ombudet har avvist er brakt inn for domstol.

⁶⁵ LDO sak 12/314 «Vitne utsatt for gjengjeldelse grunnet bistand i en trakasseringssak» er ved en feiltakelse ikke kommet med i gjennomgangen, men sammendrag og anonymisert versjon av LDOs uttalelsen ligger på ombudets nettsider: <http://www.ldo.no/no/Klagesaker/Arkiv/2013/12314-Vitne-utsatt-for-gjengjeldelse-grunnet-bistand-i-en-trakasseringssak/>. Saken ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda i 2014 (LDN 13/2014), men er ikke ferdigbehandlet per juni 2014.

Kinte»⁶⁶, lagersjefen har uttalt «slik er norsk folkeskikk». Han har overhørt at lagersjefen ble spurt av kunder om man hadde fått en ny slave.

Ombudets vurdering

Ombudet mente saken dreide seg om hudfarge/nasjonal opprinnelse og ikke om religion, og vurderte saken på det grunnlaget. Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at de påståtte ytringene hadde falt, og om ytringene var tilstrekkelig alvorlig nok til å omfattes av trakasseringsforbudet. Ombudet innhentet kun redegjørelse fra arbeidsgiver (lagersjefen) og ikke fra kolleger eller kunder som også påstås å ha trakassert.

I vurderingen av om uttalelsene hadde funnet sted la ombudet vekt på en vitneuttalelse fra lagersjefen. Lagersjefen bekreftet at en kollega hadde sagt «dra tilbake til et varmere strøk», og at en sjåfør hadde omtalt klager som «Kunta Kinte». Basert på vitneutsagnet fra lagersjefen konstaterte ombudet at det var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted. I vurderingen av om ytringene var alvorlige nok til å omfattes av trakasseringsforbudet, slo ombudet fast uten en nærmere drøftelse, at ytringene var trakasserende. I sin vurdering la ombudet stor vekt på klagers subjektive opplevelse av ytringene. Ombudet fant dermed at det var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted.

Ombudet tok ikke konkret stilling til om alle uttalelsene hadde funnet sted, fordi det i arbeidslivet er tilstrekkelig med enkeltstående ytringer.

Bevisbyrden gikk dermed over på arbeidsgiver. Arbeidsgiver anførte at klager hadde opptrådt uansvarlig og provoserende, og at uttalelsene dermed ikke kunne anses som trakassering. Dette var etter ombudets syn ikke en akseptabel unnskyldning for trakassering.

Konklusjon

Arbeidsgiver handlet i strid med forbudet mot trakassering i på grunn av hudfarge/nasjonal opprinnelse i diskrimineringsloven § 5.

LDO 08/160 – ikke lovbrudd – ikke bevist at klager ble trakassert på grunn av språk og nasjonal opprinnelse

Sakens bakgrunn

Klager hevdet seg diskriminert og trakassert av arbeidsgiver på grunn av språk og nasjonal opprinnelse. Klager hadde 100 prosent stilling i en dagligvare, men ble avskjediget og anmeldt til politi for å ha medvirket til butikktveri. Det ble etter dette avholdt et møte med advokater på begge sider. Han mottok en skriftlig avskjedigelse. Klager hevdet seg trakassert og diskriminert på grunn av at han hadde manglende kunnskaper i norsk og sin polske opprinnelse. Han ble stadig ydmyket og kritisert, samt nektet å ta pauser. Han mente også at arbeidsgiver skal ha gitt uttrykk for at han er mindre verdt enn de andre ansatte fordi han ikke mestret norsk.

Ombudets vurdering

Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted. Arbeidsgiver bestred at klager var utsatt for trakassering eller diskriminering. Ombudet innhentet tre

⁶⁶ Referanse til den amerikanske tv-serien «Røtter» som ble sendt på NRK på slutten av 1970-tallet. Serien var basert på en roman av Alex Haley som handlet om Kunta Kinte, som ble tatt til fange i Afrika og fraktet til USA som slave, og hans etterkommere. [http://en.wikipedia.org/wiki/Roots_\(TV_miniseries\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Roots_(TV_miniseries))

vitneforklaringer uten at det tilførte saken ytterligere opplysninger. Ombudet fant at klager ikke har underbygget sin påstand om trakassering. Det sto dermed påstand mot påstand. Ombudet erkjente at det forhold at klager hadde tatt kontakt med advokat underbygger at han følte seg krenket. Dette var imidlertid ikke tilstrekkelig for å gi grunn til å tro at det hadde skjedd trakassering.

Konklusjon

Arbeidsgiver har ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av språk og nasjonal opprinnelse i diskrimineringsloven § 5.

LDO 08/846 – ikke lovbrudd – mann fra Pakistan ble ikke trakassert på grunn av etnisitet - påstand mot påstand

Sakens bakgrunn

Mann fra Pakistan hevdet at han ble trakassert på grunn av etnisitet i forbindelse med fordeling av stillingsandel og ekstravakter, og ved at han ikke fikk nødvendig opplæring i kassearbeid. Han mente seg trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse ved at daglig leder sa at han hatet kvinner og ikke ville ta ordre fra dem.

Ombudets vurdering

Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted. Ombudet uttalte følgende i sin vurdering av terskelen for trakassering: «denne type utsagn, som gir et uttrykk for en stereotyp beskrivelse av minoritetsmenn, kan i utgangspunktet anses som et utslag av diskriminering på grunn av nettopp sammenhengen mellom kjønn og etnisitet» (interseksjonalitet). Arbeidsgiver avviste imidlertid at han hadde beskrevet ham som en som hatet kvinner og ikke ville ta ordre fra dem. Ombudet fant at det sto påstand mot påstand om ytringen hadde falt. Det var ikke grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted.

Konklusjon

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering i diskrimineringsloven § 5.

LDO 08/888 – ikke lovbrudd – ikke grunn til å tro at kvinne fra Libanon ble trakassert på grunn av etnisitet i forbindelse med tilsetting

Sakens bakgrunn

En kvinne fra Libanon hevdet seg diskriminert og etnisk trakassert i forbindelse med tilsetting i stilling ved Securitas transport Security AS ved X flyplass. Etter å ha fått avslag på en stilling ble kvinnen invitert til et oppklaringsmøte om hvorfor hun ikke fikk stillingen. Kvinnen hevdet at driftssjefen skal ha uttalt at de hadde sjekket bakgrunnen hennes, men at det uansett ikke var aktuelt å ansette folk fra korruperte land som Russland og Libanon.

Ombudets vurdering

Arbeidsgiver bestred uttalelsene og viste til at de opplyste om myndighetenes krav om innhenting av politiattest. Det var hun selv som opplyste at de nevnte statene var plaget av korrupsjon og at troverdighet kunne være et problem. Ombudet etterlyste vitner i saken, men det ble ikke oppgitt noen vitner. Det stod dermed påstand mot påstand i saken. Klager hadde ikke lagt frem dokumentasjon som underbygget påstand.

Konklusjon

Klager var ikke utsatt for trakassering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse i strid med diskrimineringsloven § 5.

LDO 09/564 – lovbrudd – kvinnelig kokk fra Ghana ble trakassert på grunn av etnisk bakgrunn og hudfarge - arbeidsgiver hadde ikke oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering
Påstand om diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn/hudfarge, og brudd på vernebestemmelsen.

Sakens bakgrunn

En kvinnelig kokk fra Ghana hevdet at hun gjentatte ganger ble utsatt for trakasserende uttalelser som «neger», «apekatt», og «buskmenn», fra sin kollega og daglig leder. Videre hevdet hun at arbeidsgiver ikke hadde håndtert saken tilfredsstillende da hun varslet dagligleder om at hun ble trakassert.

Kvinnen anførte at ordene neger, apekatt og buskmenn ble brukt både direkte til henne og i samtale kolleger hadde om henne med andre. Hun hevder at hun gjentatte ganger har sagt i fra at hun mislikte slik ordbruk. Dette er ikke bestridt av arbeidsgiver.

Både daglig leder og kollega innrømmer i redegjørelsen til ombudet at de har omtalt klager som neger. Kollega A avviser påstanden om trakassering, med den begrunnelse at hun ikke har noe negativt forhold til bruken av ordet neger. I sin redegjørelse til ombudet skriver kollegaen at:

«ordet neger kun er et beskrivende ord på høyde med svenske eller spanjol. Det vises til at annen ordbruk som er tatt ut av sammenheng også kan tolkes svært negativt. Noe enhver med evne til å se seg tilbake på, vil kunne innrømme.»

Daglig leder innrømte at han i samtale med klager hadde forsvart sin bruk av ordet neger som for ham er et nøytralt ord.

Ombudets vurdering

Ombudet tok stilling til om det var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted. I denne saken bekreftet kollega og daglig leder at klager hadde blitt omtalt som neger. Spørsmålet for ombudet var om uttalelsene var tilstrekkelig alvorlig til å omfattes av forbudet.

Ombudet drøftet spørsmålet slik:

«Som nevnt ovenfor går det klart frem av forarbeidene til diskrimineringsloven at det i utgangspunktet er den enkeltes subjektive oppfatning av den aktuelle adferden som er det sentrale i vurderingen av hva som er krenkende. Selv om begrepet «neger» tradisjonelt har vært brukt i Norge om personer fra Afrika, har oppfatningen av dette begrepet endret seg i de senere årene fra å være et nøytralt ord til å være et negativt ladet begrep. På denne bakgrunn legger ombudet til grunn at bruken av ordet «neger» også objektivt sett må sies å være trakasserende overfor personer med afrikansk bakgrunn, selv om ikke alle personer som bruker ordet har til hensikt å trakassere.»

Ombudet uttalte videre at:

«uavhengig av daglig leder Y sin personlige oppfatning av begrepets nøytralitet, handlet han i kraft av sin stilling som daglig leder i bedriften og dermed som representant for arbeidsgiver.

Ombudet mener at det må stilles strengere krav til arbeidsgiver, herunder mellomleder, når det gjelder trakasserende ordbruk.»

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver hadde utsatt kvinnen for trakassering på grunn av etnisk bakgrunn og hudfarge i strid med diskrimineringsloven § 5.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd: Klager hevdet også at arbeidsgiver ikke håndterte varselet om trakassering på en tilfredsstillende måte for å hindre ytterligere trakassering. Det er ikke bestridt at arbeidstaker varslet om trakassering.

Ombudet vurderte om arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har forsøkt å forebygge og hindre trakassering. Spørsmålet var om arbeidsgiver tok tak i saken etter å ha blitt varslet om trakasseringen.

Det var enighet om at det ble avholdt møter mellom de berørte parter og at arbeidskonflikten ble fulgt opp. Klagers påstand om trakassering på grunn av etnisitet ble imidlertid ikke fulgt opp av arbeidsgiver.

Ombudet kom til at arbeidsgiver ikke hadde forsøkt å hindre trakassering. I sin vurdering la ombudet vekt på at arbeidsgiver ikke hadde konfrontert kollegaen med hans bruk av neger eller på annen måte tatt tak i problemet. Ombudet la videre vekt på at saken ikke ble løftet opp på et høyere nivå noe som innebar at daglig leder som ble påstått å ha trakassert, selv behandlet saken.

Ombudet tok videre stilling til om arbeidsgiver hadde tilstrekkelig rutiner for å forebygge trakassering. Ombudet viste til ombudets tidligere praksis for å stadfeste hva som forventes av arbeidsgiver. Virksomheten hadde dokumentert at de hadde opplysninger om trakassering og gjeldende regelverk i sin HMS-håndbok, og at de ga opplæring/oppdatering for mellomlederne. Virksomheten hadde imidlertid ikke noen fremgangsmåte for hvordan en ansatt skal gå frem ved klage på trakassering fra mellomleder/leder. Det var her det sviktet i denne saken.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke hadde gjort nok for å søke å forebygge og hindre trakassering etter diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

LDO 09/1058 – ikke lovbrudd – mann fra Afrika ble ikke trakassert på grunn av etnisitet - vitneforklaring fra kollega kunne ikke bekrefte de påståtte ytringene/hendelsene

Sakens bakgrunn

En mann med afrikansk opprinnelse hevdet seg forskjellsbehandlet og trakassert på grunn av etnisitet. Klager anførte at han ble omtalt som neger to ganger, som eksempelvis «ikke spør meg om dette en gang til, neger.»

Klager viste til en vitneuttalelse fra en kollega. Kollegaen uttalte at det ikke var utenkelig at arbeidsgiver X hadde omtalt klager som neger, men vedkommende har ikke vært vitne til den konkrete uttalelsen. Vitne hadde videre sagt han var vitne til at ledelsen i forbindelse med en ansettelsesprosess i firmaet skal ha uttalt at «afrikanere ikke må arbeide hos kundene». Kollegaen har også ved flere anledninger hørt vedkommende snakke negativt om afrikanere og opptrådt strengere overfor dem enn andre.

Arbeidsgiver innhentet selv en forklaring direkte fra vedkommende som påstås å ha trakassert. Vedkommende avviste imidlertid påstanden om trakassering.

Ombudets vurdering

Ombudet uttalte i sin vurdering at bruken av ordet neger i utgangspunktet er trakassering. Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at ytringene fant sted. Ombudet la ikke vekt på vitneforklaringen ettersom vedkommende ikke kunne bekrefte de påståtte konkrete utsagnene som var omfattet av klagen. Det at vitnet bekrefter å ha hørt at leder snakket negativt om afrikanere er vernet ved at det har en tydelig adressat, men påstandene fra vitnet er ikke underbygget av øvrige omstendigheter. Ombudet fant dermed at det ikke var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted.

Konklusjon

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering.

LDO 09/1916 – ikke lovbrudd – polske arbeidere ble ikke trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse - legeerklæring bekrefter sykemelding grunnet mobbing - ikke tilstrekkelig som bevis

Sakens bakgrunn

Flere polske arbeidere hevdet seg trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse av et vikarbyrå. De anførte at de fikk dårligere lønn og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. De hevdet videre at de ble presset til å arbeide når de er syke, de fikk dårligere lunsj og deres religiøse rettigheter ble ikke respektert. Det ble også hevdet at arbeidsgiver (bemanningsbyrået) hadde unnlatt å følge opp varslinger om dårlige arbeidsforhold og at det hadde skjedd på grunn av nasjonal opprinnelse. Bemanningsbyrået hevdet at de har fulgt opp klagers varslinger i samarbeid med HMS-tjenesten, fagforening og Arbeidstilsynet. Bemanningsbyrået underbygget dette ved å legge frem korrespondanse med bedriftshelsetjenesten og fagforening.

Ombudets vurdering

Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted. Ombudet fant at det stod påstand mot påstand om det hadde funnet sted trakassering, og at det dermed ikke var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted.

Konklusjon

Arbeidsgiver hadde ikke utsatt arbeidstakerne for trakassering i strid med diskrimineringsloven § 5.

Saken ble påklaget til Nemnda. Nemnda har i vedtak 31/2012 opprettholdt ombudets konklusjon.

LDN 31/2012 – ikke lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets konklusjon

Nemnda viste til at det var lagt ved en legeerklæring som dokumenterte at en av klagerne var sykemeldt for panikkangst og mobbing på arbeidsplassen. Etter ombudets vurdering var dette ikke tilstrekkelig som bevis som underbygget trakassering på grunn av etnisitet. Nemnda har i hovedsak sluttet seg til ombudets vurdering.

Konklusjon

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering i diskrimineringsloven § 5.

Saken gjaldt også spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av nasjonal opprinnelse etter diskrimineringsloven § 4 når det gjaldt lønnsfastsettelse, arbeidsvilkår og overtidsgodtgjørelse. Klager fikk heller ikke medhold i dette, verken av ombudet eller nemnda.

LDO 09/1927 – ikke lovbrudd – mann fra Bosnia ble ikke trakassert av innleiebedrifter - vikarbyrå/oppdragsgiver

Sakens bakgrunn

En mann fra Bosnia ble sagt opp fra sin stilling som industrimekaniker i et bemanningsbyrå. Oppsigelsen ble begrunnet med at klagers opptreden virket støtende på arbeidskolleger og kunder. Mens klager var ansatt i bemanningsbyrået ble han utleid til private firmaer til ulike prosjekter.

Klager mente at han ble trakassert av tre ulike private selskap som han var utleid til. Det ble vist til at han ble omtalt som «jævla innvandrere», «Hitler er her», og at kolleger tegnet hakekors på brakkene. Klager hadde ikke utdypet hendelsene nærmere. Oppdragsgiverne hevdet derimot at klager aldri hadde varslet om trakassering.

Klager hevdet også at han orienterte bemanningsbyrået om trakasseringen og at bemanningsbyrået hadde medvirket til trakasseringen. Bemanningsbyrået bestred at det hadde blitt varslet om trakasseringen.

Bemanningsbyrået mottok skriftlige tilbakemeldinger fra de tre private firmaene som viste til at klagers oppførsel var årsaken til at de ikke ønsket at han jobbet i deres firma.

Ombudets vurdering

Ombudet innhentet kun redegjørelse fra vikarbyrået, og ikke fra oppdragsgiverne. Vikarbyrået innhentet redegjørelser direkte fra oppdragsgiverne. Ombudet vurderte likevel uttalelsen direkte mot oppdragsgiverne.

Ombudet kom til at uttalelsene «Hitler er her» og «jævla innvandrere» i utgangspunktet er innenfor det som rammes av forbudet mot trakassering. Spørsmålet var om det var grunn til å tro at uttalelsene hadde falt. Det stod her påstand mot påstand om ytringene hadde falt. Klager hadde ikke underbygget sin påstand.

Konklusjon

Innleiefirma X, Y og Z hadde ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av etnisitet og språk.

Plikten til å forebygge og hindre trakassering:

Ombudet vurderte om bemanningsbyrået hadde medvirket til trakassering ved at de ikke grep inn og søkte å hindre trakassering.

Om bemanningsbyrået Y kan ansvarliggjøres for medvirkning, skriver ombudet følgende: «Ombudet mener at dersom Y fikk vite om trakassering av X uten å gjøre noe, vil de kunne være medansvarlig for diskriminering av X.»

Bemanningsbyrået avviste imidlertid at det hadde blitt varslet om trakasseringen. Ombudet fant dermed ikke grunn til å tro at bemanningsbyrået ble varslet om trakassering. Bemanningsbyrået kan

ikke ansvarliggjøres for å ikke ha forsøkt å hindre trakassering når det ikke hadde fått kunnskap om trakasseringen.

Konklusjon

Bemanningsbyrået handlet ikke i strid med plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

LDO 09/2085 – ikke lovbrudd – kvinne fra Romania ble ikke trakassert på grunn av språk/ etnisitet og nedsatt funksjonsevne i arbeidsforhold - barnehage - korrigerende av språk var ikke trakassering

Sakens bakgrunn

En kvinne fra Romania hevdet seg diskriminert og trakassert på grunn av språk, etnisk bakgrunn og nedsatt funksjonsevne under sitt arbeidsforhold i en barnehage.

Hun hevdet at hun ved flere anledninger fikk høre at hun ikke snakker godt nok norsk, hun ble korrigerende foran andre og viser til en episode hvor det ble uttalt «vi sier mønster, ikke monster». Klager skal også ha beskrevet en av episodene slik «det var noen episoder når assistentene lo av meg at jeg kom fra Romania for de koblet det til tiggere og de latet som tiggerne gjør eller de sa «du skal dra til bake til Russland (jeg kommer fra Romania) nordmenn er veldig lite representert her.».

Ombudets vurdering

Ombudet foretok adskilte vurderinger etter de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at uttalelsene hadde falt og om uttalelsene var tilstrekkelig alvorlig nok til å rammes av forbudet.

Språk:

Når det gjaldt korrigerende av språk, uttalte ombudet at «språklige korrigeringer objektivt sett kan rammes av trakasseringens forbudet dersom det skjer i påhør av andre, og det skjer på en krenkende måte som kan karakteriseres som alvorlig i lovens forstand.» I denne saken fant ombudet at korrigeringen ikke kunne anses som trakassering fordi det ikke skjedde på en krenkende måte.

Ombudet fant at påstandene ikke var ytterligere konkretisert eller ble støttet av andre omstendigheter i saken.

Konklusjon

X kommune handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering i diskrimineringsloven § 5.

Nedsatt funksjonsevne:

Kvinnen mente seg også trakassert på grunn av nedsatt funksjonsevne, da hun ved en sykemeldingsperiode fikk høre «syk i beina og frisk i hodet». Kvinnen hadde problemer med beina og balansen og ble sykemeldet over lengre perioder. Det er enighet om at fagleder ba om at klager skulle delta på møter og planleggingsdager.

Ombudets vurdering

Ombudet mente at det ikke var holdepunkter for at utsagnet isolert sett var trakassering. Ombudet fant at arbeidsgivers uttalelse måtte ses i sammenheng med funksjonsevnen og at arbeidsgiver hadde et ønske om å gi oppgaver som var fysisk mindre krevende.

Konklusjon

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6

LDO 09/2103 – ikke lovbrudd – kvinnelig lærer ble ikke trakassert på grunn av etnisk bakgrunn av kolleger – påstand mot påstand – motstridende vitneforklaringer

Sakens bakgrunn

Kvinnelig lærer hevdet hun ble diskriminert/trakassert på grunn av sin etniske bakgrunn. Kvinnen hadde tidligere klaget til ombudet i forbindelse med en ansettelsesprosess. Hun fikk medhold av ombudet i at hun hadde blitt forbigått ved ansettelse på grunn av etnisitet og språk. Saken ble klaget inn for nemnda, som opprettholdt ombudets uttalelse. Kvinnen ble etter dette tilbudt en ny stilling ved skolen.

Ved tilbakekomst til stillingen mener kvinnen at hun blir diskriminert og trakassert på grunn av sin etnisitet og fordi hun tidligere hadde klaget til ombudet. Hun mente seg utsatt for trakassering og mobbing av rektor, avdelingsleder, og andre kolleger. Hun viste til at hun ble utskjelt av lærere og at hun ble overvåket av ledelsen. Begge parter hevder at deres påstander kunne underbygges av elever, fagarbeidere og lærere.

Ombudets vurdering

Trakassering:

Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at kvinnen var utsatt for trakassering. Begge parter har påberopt elever, fagarbeidere og lærere som vitner. Ombudet innhentet ikke vitneforklaringer fra elever eller andre. Ombudet hadde bevisst ikke innhentet forklaringer fra elever begrunnet med at det er uheldig at elever trekkes inn i en slik personalkonflikt. Ombudet hadde ikke gitt forklaring på hvorfor det ikke innhentet forklaringer fra andre. Det stod påstand mot påstand om trakassering hadde funnet sted.

Gjengjeldelse:

Når det gjaldt gjengjeldelse hadde arbeidsgiver erkjent at det ved flere anledninger var blitt uttalt at det vil by på utfordringer at klager trådte inn i stillingen, og at det kanskje ville vært naturlig med en annen løsning. Ombudet presiserte at denne typen uttalelser er ubehagelig for klager, og at det er lite egnet til å skape et godt miljø. Ombudet fant det imidlertid sannsynliggjort at klager ikke hadde forholdt seg til skolens retningslinjer, og pålegg fra ledelsen. Hun hadde også snakket nedlatende om kolleger og deres manglende fagutdannelse. Ombudet presiserte at forbudet mot gjengjeldelse ikke rammer rettmessige reaksjoner på en arbeidsutførelse. Det er ikke meningen at forbudet mot gjengjeldelse skal innskrenke arbeidsgivers mulighet for å gi advarsler i arbeidslivet etter interne retningslinjer. Ombudet fant det sannsynliggjort at reaksjonene ikke hadde sammenheng med hennes tidligere klage.

Konklusjon

Y videregående skole har ikke utsatt klager for lovstridig gjengjeldelse eller mobbing og trakassering i strid med diskrimineringsloven § 9 jf. § 4.

Saken ble påklaget til Nemnda. Nemnda har i vedtak 43/2010 opprettholdt ombudets konklusjon.

LDN 43/2010 – ikke lovbrudd – Nemnda opprettholdt ombudets konklusjon

Nemnda tok stilling til om klager ble utsatt for gjengjeldelse i form av diskriminering og trakassering. Nemnda anvender bestemmelsen om bevisbyrde, men kommer likevel til samme resultat.

Nemndas vurdering

Trakassering:

Nemnda foretok en kort vurdering når det gjaldt påstanden om diskriminering/trakassering, og konkluderte med at det ikke var lagt frem opplysninger som underbygget påstanden.

Gjengjeldelse:

Nemnda konstaterte at klager må kunne vise til at hun var utsatt for en ufordelaktig handling fra arbeidsgivers side og at det hadde sammenheng med at hun tidligere hadde fremmet en sak for ombudet og nemnda. Nemnda bemerker at det var en stor konflikt mellom partene, og at problemene startet da hun begynte på skolen. Det er lagt frem opplysninger som kan tyde på at hun ikke ble ansett som særlig velkommen da hun begynte. Det er også funnet bevist at skolens ledelse uttalte at det hadde vært mer hensiktsmessig om saken hadde fått en annen løsning enn at hun ble ansatt. Nemnda mente også at det var dokumentert at det var en overrapportering på klager i en viss periode og at hun ble ilagt en tjenestepåtale. Nemnda fant at det var sannsynlig at klager var utsatt for en ugunstig behandling og at det var grunn til å tro at det hadde funnet sted gjengjeldelse.

Bevisbyrden gikk dermed over på arbeidsgiver. Spørsmålet for nemnda var om arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at det likevel ikke hadde funnet sted en gjengjeldelse. Nemnda kom til at den ugunstige behandlingen ikke hadde sammenheng med den tidligere klagen, men at det var begrunnet i andre forhold. Skolen hadde sannsynliggjort at kvinnen hadde en konfliktskapende oppførsel fra første dag, og at hun ikke hadde samarbeidet eller forholdt seg til pålegg. Skolen mente at hun ikke var behandlet annerledes enn enhver annen ville blitt som hadde optrådt som henne. Det var ikke årsakssammenheng mellom de negative reaksjonene og den tidligere klagen til ombudet.

Nemndas konklusjon

Klager var ikke utsatt for gjengjeldelse eller diskriminering/trakassering i strid med diskrimineringsloven § 9 og diskrimineringsloven §§4 og 5.

LDO 09/2390 – lovbrudd – avdelingsleder trakasserte mann fra Kenya på grunn av etnisitet og hudfarge – vitneforklaringer fra kollega underbygget påstanden.

Sakens bakgrunn

Klagen ble fremsatt etter at klager var sagt opp i forbindelse med en nedbemanningsprosess. En mann fra Kenya hevdet at avdelingsleder og kollega ved flere anledninger hadde fremsatt rasistiske uttalelser mot ham som «negrene stjeler hele tiden», «det er en svarting som jobber her», «faen, utlendinger har ikke folkeskikk», «min kamerat er negerhater», «bilen har negersparing». Videre hevdet han at det skal ha blitt uttalt at «de aldri hadde akseptert dersom døtrene kom hjem med en svarting». Han klagde også på måten arbeidsgiver hadde håndtert saken.

Ombudets vurdering

Ombudet tok stilling til om det var grunn til å tro at uttalelsene hadde falt og om det var tilstrekkelig alvorlig til å rammes av trakasseringsforbudet.

Klagers advokat hadde vist til to vitneforklaringer fra klagers mor og en tidligere kollega som nylig hadde blitt nedbemannet. I vitneforklaringen fra moren stod det at hun er blitt fortalt at avdelingsleder har omtalt hennes sønn og ei jente på scooter for svarting. Videre hadde hun blitt fortalt av sønnen at han hadde vanskeligheter med en kollega på jobben. Hun hadde ikke vært direkte vitne til hendelsen. Ombudet la mindre vekt på forklaringen fra moren fordi uttalelsene ikke var beskrevet i detalj og hun var heller ikke vitne til hendelsene.

Når det gjaldt forklaringen fra tidligere kollega anså ombudet at forklaringen underbygget påstandene. Forklaringene ble sett på som konkret og beskrivende for de påståtte trakasserende hendelsene. Den tidligere kollegaen bekreftet at avdelingslederen hadde uttalt «jeg liker ikke svartinger» i en samtale hvor X var et tema. Han bekreftet også at vedkommende snakket negativt om personer med annen hudfarge. Bevisbyrden gikk over på arbeidsgiver. Arbeidsgiver avviste vitneforklaringen og hevdet at vitne var påvirket av at vedkommende var sagt opp fra sin stilling. Ombudet bemerket at det er vanskelig å foreta en troverdighetsvurdering av vitnene. Ombudet kom likevel til at det ikke var grunn til å tvile på vitneforklaringen fra kollegaen som bekreftet konkrete uttalelser.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at klager var utsatt for trakassering av avdelingsleder.

Plikten til å forebygge og hindre trakassering:

Når det gjaldt plikten til å forebygge og hindre trakassering kom ombudet frem til at rutineene var tilfredsstillende, og at de var kjent for de ansatte. I denne saken ble det imidlertid ikke sannsynliggjort at det ble varslet om trakassering til arbeidsgiver. Når det ikke kunne bevises at klager hadde varslet om trakassering, kunne det ikke forventes at arbeidsgiver iverksatte tiltak for å hindre trakassering. Trakasseringspåstanden ble først varslet etter oppsigelsen.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt til å forebygge trakassering og søke å hindre trakassering.

Saken ble påklaget til Nemnda. I Nemndas vedtak av 46/2010 omgjorde nemnda ombudets vurdering av trakasserings spørsmålet. Nemndas vurdering er avsagt under dissens 4-1.

LDN 46/2010 – ikke lovbrudd – ikke bevist at trakassering hadde funnet sted – sprikende vitneforklaringer (Nemnda omgjorde ombudets vurdering)

Nemndas vurdering

Spørsmålet for nemnda var om klager var utsatt for trakasserende ytringer fra avdelingsleder og en ansatt. Videre tok nemnda stilling til om arbeidsgiver hadde rutiner for å forebygge trakassering.

Flertallet bestående av fire personer konkluderte med at klager ikke var utsatt for trakassering. Mens mindretallet la til grunn at det hadde skjedd trakassering fra avdelingsleder.

Merknad: Det som er interessant ved saken er hvordan nemnda vurderer vitneforklaringer som bevis.

Flertallet:

Flertallet mente i utgangspunktet at uttalelsene som påstås å ha vært sagt var av svært negativ og trakasserende karakter. De mente imidlertid at det ikke forelå tilstrekkelig opplysninger som ga grunn til å tro at ytringene hadde falt. Når det gjaldt kollegaen forelå det ingen vitneforklaringer som underbygget påstanden. Når det gjaldt avdelingslederen viste nemnda til at begge partene på hver sin side hadde fremlagt forklaringer fra personer som støttet deres syn på avdelingslederen sin opptreden. Flertallet uttalte at klager hadde fremsatt en vitneforklaring fra en tidligere ansatt som også ble sagt opp samtidig som klager, som støttet klagers forklaring. Ellers var det ingen øvrige ansatte som kunne bekrefte det som fremgikk av vitneforklaringen. Nemnda fant dermed ikke forklaringen troverdig siden han også var sagt opp. Det var heller ikke dokumentert at trakassering hadde blitt tatt opp som et problem. Nemndas flertall konkluderte dermed med at det ikke var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted. Flertallet hadde også sett hen til at opplysningene om trakassering hadde kommet i kjølevannet av en oppsigelsesprosess som klager var omfattet av. Spørsmålet om trakassering var heller ikke tatt opp med verneombud eller i møter i tilknytning til oppsigelsessaken.

Mindretallet:

Nemndas mindretall bestående av en person mente at det forelå opplysninger som tilsa at klager var blitt trakassert. Mindretallet skriver følgende:

«Problemene ble alvorlige for X da Y ble leder. I vurderingen om det foreligger trakassering legges det betydelig vekt på den subjektive opplevelsen av handlingen. I møtet for Nemnda ble det opplyst at Fellesforbundet rådet X til å ikke ta opp problemet med trakassering før etter forhandlingene rundt oppsigelsen og nedbemanningen. Det er fremlagt opplysninger fra en tidligere ansatt som støtter Xs syn om at det har forekommet trakassering.»

Bevisbyrden gikk etter dette over på arbeidsgiver.

Mindretallet mente at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin bevisbyrde. I sin begrunnelse skriver mindretallet følgende:

«Trakassering kan ha skjedd selv om ikke rutinene og systemene i bedriften har fanget opp dette. Det er også naturlig at øverste ledelse i Y ikke har fått informasjon om trakasseringen, da A var avdelingsleder, og den nærmeste til å rapportere om dette. X har mottatt et skriv fra Y vedrørende uønsket oppførsel på arbeidsplassen som er datert 4.9.2009, som var etter at han sluttet i virksomheten. Skrivet taler for at situasjonen er preget av konflikt. De forklaringene som er fremlagt fra de to ansatte er likelydende og er skrevet av arbeidsgiver, og kun vedlagt de to ansatte for underskrift. Disse har arbeidet i kort periode sammen med X og det blir dermed vanskelig å legge avgjørende vekt på det.»

Mindretallet mente derfor at forklaringene fra to ansatte som arbeidsgiver hadde fremlagt ikke kunne tillegges avgjørende vekt.

Merknad: Ettersom saken er avsagt under dissens har den mindre rettskildemessig betydning.

Nemndas mindretall la til grunn at arbeidsgiver kunne holdes ansvarlig.

LDO 09/2431 – lovbrudd – mann fra Afghanistan trakassert på grunn av etnisk bakgrunn og hudfarge – innklaget innrømmer uttalelsene – overordnet

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt en mann fra Afghanistan som hevdet seg trakassert av overordnet på grunn av etnisk bakgrunn og hudfarge. Klager viste til at han ble omtalt som «svarting» og «jævlige brunskalle» av en overordnet (skiftleder) da han og flere kolleger jobbet overtid på lageret. Konflikten som oppsto endte med slagsmål. Det var flere vitner til stede. Etter hendelsen ble det avholdt møter med de involverte og vitner i saken. Den overordnede skiftlederen ble gitt en skarp skriftlig advarsel om at det ville få konsekvenser for hans arbeidsforhold dersom det gjentok seg.

Ombudets vurdering

Ombudet innhentet to vitneforklaringer som underbygget klagers påstand. Innklaget skal også ha innrømmet til arbeidsgiver at han kalte klager for «brunskalle». Ombudet la til grunn at uttalelsene er trakassering uten nærmere drøftelse.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at klager var utsatt for trakassering.

Merknad: Ombudet har kun ansvarliggjort kollegaen og ikke arbeidsgiver. I denne saken kunne ombudet også ansvarliggjort arbeidsgiver. Det ville vært mer i tråd med ombudets tidligere praksis.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering:

Når det gjaldt arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering mente ombudet at saken ble tilstrekkelig utredet. Det ble avholdt møter med partene og begge parter fikk anledning til å komme med sitt syn på saken. Det ble også skrevet grundige referater fra møtene, samt gitt en advarsel til vedkommende som hadde trakassert.

Arbeidsgiver hadde imidlertid ikke retningslinjer for å forebygge trakassering.

Konklusjon

Arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt for å hindre trakassering, men retningslinjene var ikke tilfredsstillende. Ombudet oppfordret virksomheten til å forbedre sine rutiner for å forebygge trakassering.

LDO 10/104 – ikke lovbrudd – ikke grunn til å tro at klager er trakassert på grunn av språk og etnisitet

Sakens bakgrunn

Klager anførte at han var blitt utsatt for trakassering over en lang periode. Saken gjaldt også påstand om diskriminering på grunn av språk og etnisitet ved avlønning. Han viste til at hans manglende språkkompetanse ble brukt som argument da han ble sagt opp, og han hadde flere ganger blitt fortalt hva «Ola Nordmann liker og ikke liker». Han mente også at han hadde fått beskjed om å snakke norsk til sønnen sin.

Ombudets vurdering

Ombudet foretok en kort drøftelse av påstanden om trakassering. Ombudet fant at klager ikke hadde underbygget sin påstand om trakassering. Det sto dermed påstand mot påstand om hvorvidt trakassering hadde funnet sted.

Konklusjon

Arbeidsgiver hadde ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av språk.

LDO 10/224 – ikke lovbrudd – kvinne fra Algerie ble ikke trakassert av kolleger – påstand mot påstand

Sakens bakgrunn

En kvinne fra Algerie jobbet som hjelpepleier, men ble sykemeldt fordi hun mente seg trakassert av kolleger. Hun hevdet at kolleger skal ha spurt om følgende: «Hvorfor reiser du ikke tilbake til Frankrike, finnes det ikke jobber der». Hun mener videre at hun har blitt omtalt som dum, og fått beskjed om at hun ikke snakket godt norsk. Hun mente i tillegg at det var trakassering at hun måtte jobbe i tekstilavdelingen. Sykehuset bestred at det hadde funnet sted trakassering.

Arbeidsgiver anførte at klager ikke fikk jobbe som hjelpepleier grunnet manglende språkforståelse i norsk, som skal ha resultert i en rekke uheldige episoder hvor pasientsikkerheten har stått i fare. Episodene hadde funnet sted i en prøveperiode på cirka to år.

Ombudets vurdering

Ombudet tok stilling til om det var grunn til å tro at trakassering hadde funnet sted. Det stod påstand mot påstand i saken. Sykehuset hadde lagt frem en rapport som underbygget deres vurdering av klagers språkferdigheter. Når det gjaldt uttalelsen om Frankrike, skrev sykehuset at en oversykepleier kan ha sagt noe slikt fordi klager hadde opplyst at hun mistrikket i stillingen. Til klagers anførsel om at hun fant evalueringen av henne som ydmykende, da det innebar en gjennomgang av språkferdigheter, uttalte ombudet at det ikke innebar trakassering, men det var et forsøk på å kartlegge klagers arbeidssituasjon og kompetanse.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at klager ikke var utsatt for trakassering i strid med diskrimineringsloven § 5.

Saken gjaldt også påstand om forskjellsbehandling på grunn av etnisitet etter diskrimineringsloven § 4. Klager fikk heller ikke medhold i denne påstanden.

Saken ble påklaget til nemnda. Nemnda har i vedtak av 36/2011 opprettholdt ombudets konklusjon.

LDN 36/2011 – ikke lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets konklusjon

Nemndas vurdering

Nemnda kom til at det ikke forelå holdepunkter eller vitneforklaringer som underbygget påstanden om trakassering. Nemnda mente at uttalelsen om Frankrike kunne være trakasserende, men at de hadde for lite informasjon om sammenhengen uttalelsen falt i for å kunne ta stilling til det.

LDO 10/232 – ikke lovbrudd – kvinne fra Hviterussland ble ikke trakassert i et arbeidsforhold

Sakens bakgrunn

En kvinne fra Hviterussland hevdet seg trakassert og diskriminert på grunn av etnisitet ved innleieforhold i privat selskap, fordi hun ble midlertidig ansatt, degradert, og avskjediget uten saklig grunn. Etter to ukers arbeidstid ble det en konflikt mellom arbeidstaker og overordnede. Arbeidsgiver begrunnet avskjedigelsen med egenrådig oppførsel og manglende vilje til å underordne seg ledelsen.

Ombudets vurdering

Det stod påstand mot påstand om ydmykelsen som klager hevdet hun hadde opplevd. Påstanden ble ikke støttet av ytre forhold i saken.

Konklusjon

Arbeidsgiver har ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering i diskrimineringsloven § 5.

LDO 10/816 – lovbrudd – ansatte fra Pakistan ble omtalt som «Pakistan AS» av ledelsen på en slik måte at det ble opplevd som trakasserende – arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge trakassering

Sakens bakgrunn

Klager jobbet i et buss-selskap og hevdet at ledelsen omtalte ansatte med pakistansk bakgrunn for «Pakistan AS». Busselskapet erkjente at de hadde brukt begrepet «Pakistan AS», men ledelsen mente at det ikke ble brukt på en slik måte at det kunne oppfattes som trakasserende. Busselskapet uttalte at begrepet kunne ha blitt brukt fordi man ville unngå å få samme situasjon på deres avdeling. Begrepet var knyttet til frykt for favorisering og overrepresentasjon av ansatte med pakistansk bakgrunn.

Saken gjaldt påstand om forskjellsbehandling og trakassering på grunn av nasjonal opprinnelse/etnisk bakgrunn, spørsmål om gjengjeldelse fra ledelsen, og spørsmål om brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Ombudets vurdering

Ombudet fant at ytringene hadde en tydelig adressat ettersom ytringen rettet seg mot ansatte med pakistansk bakgrunn, som kunne sies å være en avgrenset gruppe. Ombudet mente at omtalen av de ansatte som «Pakistan AS» ble gjort i en negativ sammenheng. Betegnelsen oppsto ved en annen avdeling enn på bakgrunn av en mistanke blant ansatte om forfordeling av overtid i favør til de ansatte med pakistansk bakgrunn. Ombudet la i stor grad lagt vekt på at klager opplevde uttrykket som krenkende, og den delen av ledelsen som brukte begrepet burde innsett at ytringen kunne virke krenkende overfor de som ble rammet.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver brøt forbudet mot trakassering i diskrimineringslovens § 5.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering:

Ombudet tok videre stilling til om arbeidsgiver handlet i tråd med plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering. Ombudet fant at arbeidsgiver verken har varslingsrutiner eller beskrivelse av fremgangsmåte for hvordan et varsel om trakassering skal håndteres. Arbeidstilsynet ble trukket inn i saken, og ga pålegg til arbeidsgiver fordi ansatte ikke hadde mulighet til å ta opp arbeidsmiljøspørsmål (HMS). Arbeidstilsynet påla virksomheten å gjennomføre en kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin plikt til å hindre trakassering ved at de ikke tok tak i saken for å forhindre ytterligere trakassering.

Gjengjeldelse:

Ombudet tok også stilling til om klager var utsatt for gjengjeldelse. Klager hevdet at han ble truet med represalier fra ledelsen dersom han gikk videre med saken, og at kolleger ble truet med represalier dersom de vitnet i saken. Ingen av klagers kolleger har derfor vitnet i saken. Arbeidsgiver tilbakeviste truslene.

Ombudets vurdering

Ombudet foretok en kort vurdering og fant at det stod påstand mot påstand i spørsmålet om gjengjeldelse.

Konklusjon

Klager var ikke utsatt for gjengjeldelse.

Merknad: Saken viser at arbeidstilsynet og ombudet kan bli involvert i samme saker.

LDO 11/835 – ikke lovbrudd – kvinne fra Russland ble ikke trakassert ved tilsetning – manglende årsakssammenheng – uttalelse var ikke alvorlig nok

Sakens bakgrunn

Klager, en kvinne fra Russland, hevdet seg forbigått i forbindelse med rekruttering til flere stillinger som trafikkleder på grunn av etnisk bakgrunn. I tillegg hevder hun seg trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse.

Etter at kvinnen fikk avslag på stillingen hun søkte som trafikkleder, ble det sendt e-poster mellom klager og arbeidsgiver hvor hun fikk tilbakemelding om at de trengte en person som hadde driftserfaring med buss i storby. Dette var kvalifikasjoner som hun ikke hadde. Hun ba deretter om å få oversendt en liste over kvalifikasjoner til personene som ble ansatt som trafikklede. I svarbrev fra arbeidsgiver sto følgende «Jeg synes ikke dette er noe du skal bruke tid på». Klager mente dette er trakassering på grunn av etnisitet.

Ombudets vurdering

Ombudet påpekte at uttalelsen er uheldig, ettersom det var en situasjon der hun ba om informasjon hun har krav på. Ombudet kan imidlertid ikke se at det er årsakssammenheng mellom uttalelsen og kvinnens etniske bakgrunn. Ombudet fant heller ikke at uttalelsen var av en slik alvorlighetsgrad at den kunne karakteriseres som trakassering i lovens forstand.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver verken handlet i strid med forbudet mot etnisk diskriminering eller forbudet mot trakassering i diskrimineringsloven §§4 og 5.

LDO 11/878 – lovbrudd – filippinsk kvinne ble trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse av arbeidsleder i BPA – Ansvarsforhold BPA (tre parter) – arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge trakassering

Sakens bakgrunn

Saken reiste spørsmål om brudd på forbudet mot etnisk trakassering, plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, og gjengjeldelse.

En filippinsk kvinne mente seg utsatt for etnisk trakassering og seksuell trakassering av sin arbeidsleder i brukerstyrt personlig assistent (BPA) i bedriften Uloba. Kvinnen hevdet at arbeidslederen hadde fremsatt seksuelle tilnærmelser og bedt henne om seksuelle tjenester. Videre hevdet hun seg utsatt for etnisk trakassering.

Hun sendte en avviksmelding til Uloba 19. april 2011 for en hendelse som fant sted dagen før. Avviksmeldingen ble presentert for arbeidsleder dagen etter og han fikk anledning til å kommentere påstanden. Det ble avholdt avklaringsmøter med både assistenten og arbeidsleder hver for seg. Klager ønsket ikke lenger å jobbe for assistenten og det ble enighet om at hun skulle beholde kontrakten i Uloba, men de kunne ikke garantere en ny arbeidsleder. Assistenten mottok lønn fra Uloba frem til hun ble sykemeldt og mottok deretter lønn fra NAV.

For det andre hevdet hun at arbeidsleder hadde utsatt henne for ulovlig gjengjeldelse. Avslutningsvis hevdet hun at Uloba som (formell) arbeidsgiver hadde manglende rutiner for å forebygge etnisk- og seksuell trakassering, og at varselet var håndtert på en kritikkverdigg måte.

Under ombudets saksbehandling ble kvinnen sykemeldt og avsluttet sitt arbeidsforhold hos arbeidslederen.

Uloba er en ordning for mennesker med nedsatt funksjonsevne, der den enkelte arbeidsleder er ansvarlig for å lede sine assistenter. Y er arbeidsleder for åtte ansatte assistenter som gir han døgnkontinuerlig bistand. Y har diagnosen ALS (Amyotropisk Lateral Sklerose), som er en alvorlig nevrologisk sykdom. Y sitter i rullestol, bruker pustemaskin hele døgnet og kommuniserer via PC. Y bestemmer hvem som skal være assistent, hvilke oppgaver assistenten skal utføre, og hvor og når assistansen skal skje. Klagers arbeidsplass er i hjemmet til Y. Uloba har det formelle arbeidsgiveransvaret mellom Uloba, arbeidsleder og assistent. Uloba har også ansvar for lederopplæring av arbeidsleder.

Ombudet viste til at ombudet ikke har kompetanse til å håndheve seksuell trakassering, og viste til at dette spørsmålet må til domstolene.

Ombudets vurdering

Etnisitet/nasjonal opprinnelse:

Spørsmålet var om kvinnen var utsatt for etnisk trakassering av sin arbeidsleder i Uloba.

Arbeidslederen hadde innrømt at han hadde uttalt følgende til den kvinnelige assistenten:

«Jeg sa at jeg har lest at det fantes en form for kjønnssykdom på Filippinene som ikke var helbredelig. Jeg sa til henne at jeg tror ikke hun har en kjønnssykdom. Jeg sa jeg ikke vil ha bakteriene fra Filippinene. Jeg bekrefter å ha hevdet at det Filippinske folkeslaget ikke var særlig renslige.»

Arbeidsleder var lei seg for det han hadde sagt, men viste til at han ikke hadde hatt til hensikt å trakassere henne. Arbeidsleder tror at konflikten startet da hun ikke fikk utvidet sin 17 timers kontrakt. Han viste til at han i februar 2011 skal ha sagt at klager kunne få 23 timers kontrakt ved neste kontraktinngåelse fordi noen av hans assistenter hadde sluttet. Da hun likevel ikke fikk utvidet

kontrakt, oppsto konflikten. Han mente klager var sint fordi hun hele tiden måtte støtte hode hans, og at hun var irritert fordi han hadde blitt dårligere i nakken og trengte mer hjelp.

Ombudet la i sin vurdering vekt på at det ikke var tvilsomt at klager oppfattet uttalelsene som krenkende. Selv om arbeidsleder ikke hadde til hensikt å trakassere, hadde han uttrykt seg på en måte som viser at han hadde en stereotyp oppfatning av at personer fra Filippinene er skitne og at de kan ha kjønnsykdommer. Ombudet la videre vekt på at arbeidslederen stod i et maktforhold vis a vis de som er ansatt som assistenter. Selv om arbeidsleder var hjelpetrengende og således i en sårbar posisjon, mente ombudet at det likevel måtte vektlegges at han var arbeidsleder i arbeidsforholdet mellom arbeidsleder og assistenten. Ombudet mente at utsagnet som arbeidsleder innrømte var av en slik alvorlighetsgrad, og et slikt omfang at det måtte anses som etnisk trakassering.

Kjønn:

Selv om kvinnen ikke hadde anført at hun mente seg trakassert på grunn av kjønn, mente ombudet at det kunne reise spørsmålet om kjønnstrakassering. Ombudet uttalte at det var lite sannsynlig at arbeidsleder ville fremsatt et slikt utsagn mot en mann fra Filippinene. Ombudet fant imidlertid ikke tilstrekkelige holdepunkter som underbygger at arbeidsleder har utsatt klager for trakassering på grunn av kjønn.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at kvinnen var utsatt for trakassering på grunn av nasjonal opprinnelse. Videre konkluderte ombudet med at kvinnen ikke var utsatt for trakassering på grunn av kjønn.

Gjengjeldelse:

Klager hadde anført at hun hadde fått færre helgevakter, nattevakter, kveldsvakter og dermed lavere inntekt etter at hun varslet om trakassering. Hun hevdet videre at arbeidsleder hadde fratatt henne nøkler og truet med at hun ikke fikk forlenget kontrakt, samt at en ansatt med lavere ansiennitet hadde fått utvidet stilling. Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at de negative reaksjonene hadde funnet sted og om det er årsakssammenheng med at hun klaget til ombudet eller at hun hadde tatt opp saken med arbeidsgiver og gitt uttrykk for at klage ville bli fremmet. Ombudet mente at det ikke var klart at timene faktisk ble redusert. Det sto videre påstand mot påstand om hvorfor en annen person fikk stillingen. Dette skjedde også før varslingen. Arbeidsleder erkjente at han krevde å få nøklene tilbake. Ombudet så ikke bort fra at dette hadde sammenheng med klagesaken, med tanke på at saken hadde tilspisset konflikten mellom partene. Ombudet kom likevel til at det at hun ga nøklene tilbake ikke forverret hennes arbeidssituasjon. På denne bakgrunn konkluderte ombudet med at hun ikke var utsatt for gjengjeldelse.

Konklusjon

Arbeidsleder hadde ikke utsatt klager for gjengjeldelse.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering:

Ombudet tok videre stilling til om Uloba som formell arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering etter diskrimineringsloven § 5 tredje ledd og likestillingsloven § 8a tredje ledd. Spørsmålet for ombudet er om deres rutiner for å forebygge trakassering er gode nok, og om de håndterte varslingsaken tilfredsstillende da Uloba fikk kjennskap til den.

Uloba anførte å ha gode rutiner for håndtering av trakassering, og at saken var håndtert på en tilfredsstillende måte. Uloba viste til at det ble gitt klart uttrykk for at trakassering ikke var tillatt.

Ombudet viste til at det i ombudets klagesaker var lagt til grunn at arbeidsgiver burde ha en klar og uttalt holdning om at trakassering ikke aksepteres. Rutinene må gjøres kjent for alle ansatte, for eksempel på fellesmøter, på intranett eller lignende. For det andre burde ansatte gis opplæring i forbudet mot trakassering. For det tredje burde det etableres rutiner for registrering og behandling av saker.

Uloba dokumenterte at virksomheten hadde rutiner for varsling. Ombudet mente imidlertid at rutinene for å forebygge trakassering ikke var tilfredsstillende. I vurderingen la ombudet vekt på at det ikke var angitt i rutinen hvem man skulle varsle, altså hvem som hadde ansvaret for å behandle saken. Rutinen manglet også en prosessbeskrivelse for varsling og håndtering. I tillegg var det vektlagt at det er særlig viktig med gode rutiner på en arbeidsplass som Uloba på grunn av virksomhetens størrelse, utforming og sammensetning. Et arbeidsforhold med BPA skiller seg fra ordinære arbeidsplasser ved at assistenten oftest arbeider alene i et tett forhold til sin arbeidsleder, i vedkommedes hjem og private sfære.

Når det gjaldt plikten til å søke å hindre ytterligere trakassering, kom ombudet til at Uloba håndterte varselet på en tilfredsstillende måte. Ombudet vektla at Uloba tok saken raskt på alvor, og kom til enighet om en tilfredsstillende løsning for klager. Saken ble forsøkt løst på lavest mulig nivå først, altså direkte med arbeidsleder som fikk komme med sitt syn på saken. Ombudet mener dette er en god løsning. En måned senere ble det avholdt individuelle avklaringsmøter mellom klager og Uloba. Selv om det gikk noe tid før saken ble løftet til en overordnet, mente ombudet at saken ble håndtert på en tilfredsstillende måte.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at Uloba ikke hadde oppfylt sin plikt til å forebygge trakassering på grunn av manglende rutiner. Uloba hadde dermed handlet i strid med plikten til å forebygge trakassering diskrimineringsloven § 5 tredje ledd og likestillingsloven § 8a tredje ledd. Ombudet konkluderte imidlertid med at Uloba hadde oppfylt sin plikt til å hindre ytterligere trakassering ved å håndtere varselet på en tilfredsstillende måte.

Spørsmålet om trakassering ble påklaget til nemnda. Nemnda har i vedtak LDN 24/2012 opprettholdt ombudets konklusjon om brudd på forbudet mot trakassering.

LDN 24/2012 – lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets konklusjon om trakassering

Spørsmålet om trakassering på grunn av nasjonal opprinnelse ble påklaget til nemnda. Nemnda tok derfor kun stilling til om klager var utsatt for trakassering på dette grunnlaget. De andre forholdene i saken var ikke påklaget til nemnda.

Nemndas vurdering

Nemnda vurderte om en andelseier/arbeidsleder, som ikke var arbeidsgiver, hadde trakassert en assistent (innenfor ordningen «brukerstyrt personlig assistanse»). Arbeidsgiver, som var andelslaget, ble ikke vurdert ansvarlig for de trakasserende ytringene av ombud eller nemnd i denne saken.

Nemnda kom, i likhet med ombudet, til at innklagede som var arbeidsleder i en BPA-virksomhet handlet i strid med diskrimineringslovens forbud mot trakassering på grunn av nasjonal opprinnelse. Nemnda slo raskt fast at uttalelsene objektivt sett fremsto som krenkende.

Nemnda fant at hendelsen fant sted på arbeidslivets område. Det var da tilstrekkelig at trakasseringen hadde funnet sted en gang. Nemnda uttalte følgende om BPA (brukerstyrt personlig assistanse):

«Innklagede er både andelseier og arbeidsleder i ULOBA. Ved å gi brukerne stilling som arbeidsleder, har ULOBA også gitt brukerne et ansvar for å opptre på arbeidsgivers vegne. Nemnda legger derfor til grunn at enhver handling, uttalelse eller avgjørelse som involverer en assistent på jobb vil være på arbeidslivets område. At brukerne er avhengig av assistanse 24 timer i døgnet endrer ikke på dette.»

Konklusjon

Nemnda kom til at ytringen ble framsatt på arbeidslivets område, og at ytringen både subjektivt og objektivt måtte anses som krenkende og således omfattes av trakasserbegrepet i diskrimineringsloven § 5. Nemnda hadde en tilsvarende lik vurdering som ombudet.

LDO 12/296 – lovbrudd – mann fra Kosovo ble trakassert på grunn av nasjonal opprinnelse av kollega på julebord – arbeidsgiver og kollega ble ansvarlige - arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge og søke å hindre trakassering

Sakens bakgrunn

Saken reiste både spørsmål om trakassering på grunn av nasjonal opprinnelse, påstand om brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, og gjengjeldelse. En mann fra Kosovo hevdet seg trakassert på grunn av sin nasjonale opprinnelse under et julebord arrangert på et hotell i regi av arbeidsgiver. Mot slutten av julebordet oppstod det en episode mellom klager og en lagersjef. Klager hevdet at lagersjefen gjentatte ganger skal ha uttalt direkte til han at «alle fra Kosovo er løgnere». Lagersjefen erkjente at han hadde uttalt at «alle personer fra Kosovo er løgnere». Partene er imidlertid uenige om alvorlighetsgraden i uttalelsene. Episoden ble ikke observert av bedriftens ledelse, men kolleger var vitne til hendelsen.

Ombudets vurdering

Spørsmålet var om det var grunn å tro at trakassering hadde funnet sted og om uttalelsene var tilstrekkelig alvorlig til å rammes av forbudet mot trakassering.

Ombudet viste til nemndas vedtak 46/2010 og påpekte at nemnda la til grunn at arbeidsgiver kan holdes ansvarlig for trakassering foretatt av en ansatt. Dette støttes også av forarbeidene til diskrimineringsloven Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 80. Ombudet la innledningsvis til grunn at både arbeidsgiver og lagersjef kan bli holdt ansvarlig for trakassering.

I sin vurdering av om det hadde skjedd trakassering skriver ombudet følgende:

«At fornærmedes oppfatning av situasjonen ikke skal tillegges all vekt støttes av Høyesteretts dom i Rt. 2004 side 1844 der det ble lagt avgjørende vekt på at det «ikke nødvendigvis [var] lett å skjønne for andre» at behandlingen kunne oppfattes som trakasserende.

Det er ikke tvilsomt at X subjektivt sett oppfattet uttalelsene som krenkende. Utsagnene kan ikke tolkes isolert sett, men de må forstås ut fra den konteksten de er fremsatt i. Det vil også ha betydning om trakasseringen har pågått over tid.

Ombudet mener i utgangspunktet at uttalelsene om at «alle fra Kosovo er løgnere» er å anse som nedlatende og krenkende. De representerer en degradering av en persons meninger og integritet på grunn av nasjonal opprinnelse. Det at ytringene er fremsatt av en som innehar en lederrolle forsterker alvorlighetsgraden. Ytringen kan også gi inntrykk av at lagersjefen ikke har tillit til X som arbeidstaker, noe som forsterker ytringens grovhet.

I Ot. prp. nr. 33 (2004-2005) s. 108 står det at et moment i vurderingen vil være hvorvidt den som trakasserer selv innså eller burde innsett at uttalelsene kunne virke krenkende. Y har uttalt at han sa det på en spøkefull tone, og at de pleier å spøke om sånt. Han ble derfor overrasket over X sin reaksjon. X er imidlertid uenig i at denne måten å snakke på er en sjargong på arbeidsplassen. Etter ombudets syn burde Y forstått at X opplevde uttalelsene som krenkende da X reagerte på uttalelsene.

Det er videre enighet om at uttalelsene kun ble fremsatt på julebordet. Det ser likevel ut til at situasjonen pågikk over noe tid, noe som forsterker alvorlighetsgraden. Kollega D har i sin vitneforklaring uttalt at Y gikk og kom tilbake 3-4 ganger og provoserte X til tross for at han fikk beskjed om at det ikke var greit.

Vitneforklaringen underbygger Xs versjon av saken når det gjelder måten utsagnene ble fremsatt på og videre at unnskyldningen fra Y ikke kom på eget initiativ.»⁶⁷

I denne saken innhentet ombudet redegjørelse både fra arbeidsgiver og fra den overordnede.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at både arbeidsgiver og den overordnede har handlet i strid med diskrimineringsloven § 5.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering:

For å vurdere om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til å hindre trakassering, vurderte ombudet først hvilke tiltak arbeidsgiver iverksatte ved varsling. I forbindelse med varslingen ble det avholdt møter med de involverte i saken, og det ble forsøkt utredet hva som hadde skjedd. Begge parter hadde fått anledning til å komme med sitt syn på saken, og vitner ble hørt. I tillegg ble den overordnede gitt en skriftlig irettesettelse. Ombudet mente at tiltakene var tilstrekkelige for å hindre ytterligere trakassering. Ombudet viste til at det ikke kan forventes at arbeidsgiver innretter arbeidshverdagen slik at klager og lagersjefen alltid unngår hverandre på en arbeidsplass av den størrelsesorden som virksomheten representerte.

Arbeidsgiver hadde ikke rutiner for å forebygge trakassering, og ombudet oppfordret virksomheten til å forbedre sine rutiner.

⁶⁷ Saken er påklaget til Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN 10/2014), men ikke ferdigbehandlet per 15. mars 2014.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at virksomheten hadde overholdt sin plikt til å søke å hindre trakassering etter diskrimineringsloven § 5 tredje ledd, men at de brøt plikten til å forebygge.

Gjengjeldelse:

Klager viste til tre forhold som han mente var gjengjeldelsesreaksjoner overfor ham. Han hadde fått to grunnløse advarsler, han hadde mistet skiftlederansvaret, og han hadde fått endrede arbeidsoppgaver kort tid etter at han hadde klaget på trakassering. Spørsmålet for ombudet var for det første om reaksjonene var å anse som gjengjeldeshandlinger, og for det andre om det var en årsakssammenheng mellom trakasseringssaken og reaksjonene.

Ombudets vurdering

Ombudet konkluderte med at klager var utsatt for gjengjeldelse ved at det var årsakssammenheng mellom de negative reaksjonene og klagen til ombudet. Saken ble imidlertid påklaget av innklaget part. Ombudet vurderte om klagen ga grunnlag for omgjøring, og kom til at det var lagt frem opplysninger som tilsa at klager likevel ikke var utsatt for gjengjeldelse.

Konklusjon

Etter en omgjøring av ombudets vurdering konkluderte ombudet med at arbeidsgiver ikke hadde utsatt klager for en gjengjeldelse som følge av klagen til ombudet.

LDO 13/371 – ikke lovbrudd – muslimsk kvinne i BPA arbeidsforhold ble ikke utsatt for trakassering på grunn av religion av bruker med nedsatt psykisk funksjonsevne – arbeidsgiver brøt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering

Sakens bakgrunn

Klager var muslim fra Bosnia og bruker hijab. Hun hadde jobbet som personlig assistent (BPA) i Y kommune siden 2007. Kvinnen hadde vært ansatt i tre måneders og seks måneders kontrakter i kommunen siden 2007. Siden 2008 hadde hun vært personlig assistent for A. Kvinnen hevdet hun ble trakassert av bruker i et BPA arbeidsforhold på grunn av religion i 2012 ved at bruker ved to anledninger skal ha uttalt med hat i øynene at hun mislikte henne på grunn av hennes religion, men at hun likevel måtte respektere henne.

Videre hevdet hun at kommunen ikke hadde forsøkt å hindre trakassering ved at kommunen ikke hadde tatt tak i saken. Avslutningsvis mente hun at hun hadde blitt forskjellsbehandlet på grunn av religion da hun ikke fikk forlenget arbeidskontrakten og hennes arbeidsforhold ble avsluttet.

Ombudets vurdering

Spørsmålet var om det var sannsynliggjort at kvinnen er utsatt for trakassering på grunn av religion i strid med diskrimineringsloven § 5.

Det var ikke tvilsomt at klager oppfattet uttalelsene som krenkende. Ombudet mente slike ytringer ville være krenkende og særlig hvis vedkommende hadde uttrykt seg med hat i øynene. Ombudet mente derfor at ytringen var i strid med diskrimineringsloven dersom det ble bevist at ytringene faktisk hadde falt. A bestred at de konkrete ytringene har falt. Forklaringen fra A viste at det hadde vært en konflikt mellom bruker og klager på grunn av hennes religion. Ombudet fant at det stod påstand mot påstand om ytringene hadde falt. Klager hadde lagt ved en legeerklæring datert 14. mai 2013 hvor det ble uttalt «pasienten har flere ganger siden juli 2012 opplyst at hun var siden da blitt

trakassert på jobb der en av brukerne har mobbet henne direkte og indirekte pga. henne som person og hennes religion.» Ombudet viste til en dom fra lagmannsretten LA – 2009-202366 om seksuell trakassering hvor en legeerklæring ble brukt som avgjørende bevis for at seksuell trakassering hadde forekommet. I legeerklæringen ble den seksuelle trakasseringen beskrevet i detalj og legeerklæringen var datert fra tidspunktet hendelsen fant sted. Legeerklæringen i denne saken skiller seg fra beviset i lagmannsretten, ved at klager sin lege ikke har konkretisert hvilke ytringer som påstås å ha falt, og den var ikke datert fra tidspunktet ytringen påstås å ha funnet sted. Legeerklæringen kunne dermed ikke gis avgjørende betydning for at de påståtte ytringene hadde falt.

Merknad:

En slik slutning er i tråd med ombudets tidligere praksis for bevisvurdering.

Ombudet kom på bakgrunn av dette frem til at det ikke var grunn til å tro at klager ble utsatt for trakassering på grunn av religion. Ombudet understreket at relasjonen og maktforholdet mellom partene ville være et moment ved vurderingen av om en ytring er tilstrekkelig alvorlig til å rammes av trakasseringsforbudet. Denne saken gjaldt et avhengighetsforhold hvor bruker var avhengig av X sin tjenesteyting. Kommunen anførte at bruker hadde blitt psykisk syk og at det kunne være årsaken til diverse ytringer. Ombudet mente at det at en person er psykisk syk og har behov for kommunale tjenester, tilsier at terskelen for hvilke ytringer man må tåle må være høyere enn hvis ytringene blir fremsatt av en alminnelig frisk person.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at det ikke var bevist at X var utsatt for trakassering.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering etter diskrimineringsloven § 5 tredje ledd:

Kommunen viste til sin handlingsplan for mangfold og likestilling. Ombudet kunne ikke se at kommunen hadde rutiner for å forebygge trakassering, eller en fremgangsmåte for varsling av trakassering. Neste spørsmål ble om kommunen hadde oppfylt sin plikt til å hindre trakassering på grunn av religion etter diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

Kommunen hadde erkjent at klager informerte muntlig til kommunen om den påståtte trakasseringshendelsen den 13. juli 2013. Ifølge post til lappen dette var nedskrevet på, stod det at klager opplevde at bruker ikke respekterte henne på grunn av hennes religion. Ombudet fant at det ikke var bevist at klager tok opp hendelsen på annen måte. Ombudet mente at det ikke kunne stilles så strenge krav til varsling. Etter ombudets vurdering tilsa dette at kommunen ble varslet om den påståtte trakasseringssaken. Saken ble imidlertid ikke fulgt opp før 21. august 2013, siste dag i sykemeldingsperioden, med en telefonsamtale fra B. Det så heller ikke ut til at kommunen tok konkret tak i påstandene om trakassering på grunn av religion. Ifølge kommunen var det samarbeidsproblemer mellom bruker og assistent som var problemet. Ombudet viste til at det er klagers subjektive oppfatning som skal gis mest vekt.

Ombudet mente at kommunen burde avholdt en samtale med bruker for å avklare hva som hadde skjedd, da kommunen ble varslet om det klager opplevde som trakassering. I tillegg kunne den forsøkt å finne en løsning på konflikten rundt bønn i arbeidstiden som fremstod som noe av årsaken til den oppståtte konflikten mellom partene. Dersom det var slik at A har blitt psykisk syk, burde X fått god informasjon og oppfølging om dette. Det burde også vært gjennomført samtaler med

pårørende, bruker og X om dette. X har selv uttalt at hun ville forstått negative ytringer om religion bedre hvis hun hadde fått forklart at A var psykisk syk på et tidligere tidspunkt.

Konklusjon

1. Y kommune handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering i diskrimineringsloven § 5 første ledd.
2. A handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering i diskrimineringsloven § 5 første ledd.
3. Y kommune handlet i strid med plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering i diskrimineringsloven 5 tredje ledd.
4. Y kommune handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion da X ikke fikk forlenget arbeidskontrakt i kommunen.

8.2.2 Trakassering på grunn av kjønn (likestillingsloven § 8a)

LDO 08/376 – ikke lovbrudd – solist ansatt i opera mente seg trakassert av arbeidsgiver på grunn av ytringer om graviditet - uttalelsene var ikke trakasserende - påstand mot påstand

Sakens bakgrunn

En kvinne som var ansatt som solist ved den Norske Opera og Ballett hevdet seg utsatt for forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon, alder, og trakassering på grunn av kjønn, da hennes arbeidsoppgaver ble betydelig endret etter endt foreldrepermisjon. Kvinnen har til støtte for sin påstand om trakassering vist til diverse uttalelser og dårlig behandling av arbeidsgiver. Hun hevdet at arbeidsgiver skal ha uttalt følgende «du har beholdt samme kropp nå som før du fikk barn, det er fint. Du har ikke blitt fet, noen blir så tykke når de får barn.» Arbeidsgiver hadde ikke direkte kommentert utsagnet.

Ombudets vurdering

Ettersom arbeidsgiver ikke bestred den konkrete uttalelsen la ombudet til grunn at uttalelsene hadde falt. Spørsmålet for ombudet var om uttalelsene var tilstrekkelig alvorlig til å anses som trakassering. Ombudet uttalte følgende i sin vurdering; «Et slikt utsagn kan sies å uttrykke en nedlatende holdning til kvinnekjønnen, men er neppe i seg selv nok til å rammes av likestillingsloven.» Ombudet mente videre at det uansett ikke var tilstrekkelig dokumentert at ytringene hadde falt.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke handlet i strid med trakasseringsforbudet i likestillingsloven.

Ombudet konkluderte med at kvinnen var utsatt for forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon da hennes arbeidsoppgaver ble betydelig endret etter foreldrepermisjon.

Ombudet konkluderte med at kvinnen ikke ble diskriminert på grunn av alder. Saken reiste også spørsmål om ulovlig gjengjeldelse etter at hun tok opp spørsmålet om diskriminering med arbeidsgiver. Ombudet konkluderte med at kvinnen ikke var utsatt for gjengjeldelse.

LDO 09/1581 – ikke lovbrudd – kvinne ble ikke utsatt for trakassering på grunn av graviditet - ikke grunn til å tro at ytringene hadde falt

Sakens bakgrunn

En kvinne ble først ansatt som ekstrahjelp i en klesbutikk på timesbasert kontrakt. Kort tid etter dette ble hun ansatt i en midlertidig 50 prosent stilling. To måneder senere ble hun gravid og 100 prosent sykemeldt. Etter at arbeidsgiver ble kjent med graviditeten ble turnusen endret og hun fikk reduksjon i antall timer uten forklaring.

Saken gjaldt i hovedsak spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av graviditet. I tillegg hevdet klager at hun ble trakassert ved at hun ble frosset ut og stilltiende mobbet på grunn av graviditeten. Arbeidsgiver imøtegikk påstanden og uttalte at det var klager selv som unngikk daglig leder.

Ombudets vurdering

Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at det hadde funnet sted trakassering.

Ombudet bemerket at partene hadde ulik oppfatning av saken, og at det stod påstand mot påstand om trakassering. Klager hadde ikke vist til noe som underbygget at trakassering hadde funnet sted.

Ombudet konkluderte raskt med at det ikke var grunn til å tro at hun var utsatt for trakassering på grunn av graviditeten.

Konklusjon

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med forbudet mot trakassering. Ombudet konkluderte imidlertid med at kvinnen var utsatt for forskjellsbehandling på grunn av graviditet.

8.2.3 Trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6)

Sakene som gjennomgås nedenfor er vurdert etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2009, som stilte krav om at trakasseringen måtte være gjentatt eller vedvarende. Dette gjaldt både innenfor og utenfor arbeidslivet. Dette er, som tidligere nevnt, nå endret i ny lov av 2013 slik at enkeltstående ytringer, unnløtelser og hendelser kan utgjøre trakassering fra 1. januar 2014.

LDO 09/2085 – ikke lovbrudd – kvinnelig arbeidstaker mente seg utsatt for trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne – ytringen var ikke å anse som trakassering

Denne saken gjelder både påstand om trakassering på grunn av etnisitet og nedsatt funksjonsevne, se saken under diskrl. § 5)

Saken er beskrevet under punkt. 8.2.1.

Ombudets konklusjon:

Nedsatt funksjonsevne:

Ombudet konkluderte med at utsagnet «syk i beina og frisk i hodet» isolert sett ikke innebar trakassering etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Kvinnen var sykemeldt på grunn av plager med beina. Utsagnet måtte ses i sammenheng med at arbeidsgiver ønsket å gi oppgaver som var mindre fysisk krevende, som å delta på planleggingsmøter.

LDO 10/175 – ikke lovbrudd – mann med nedsatt hørsel ble ikke trakassert på grunn av nedsatt funksjonsevne - ikke årsakssammenheng

Sakens bakgrunn

En mann med nedsatt hørsel hevdet at arbeidsgiver (en kommune) hadde brutt sin plikt til individuell tilrettelegging, at han ble forskjellsbehandlet lønnsmessig, og trakassert på grunn av nedsatt hørsel. Klager påstår seg trakassert på grunn av arbeidsgivers manglende opplæringsplan, da den fokuserer på hans fravær.

Ombudets vurdering

Ombudet mener at fokus på fravær i oppfølgingsplanen ikke har sammenheng med hans nedsatte funksjonsevne. Det vises videre til at dette er berørt under vurderingen av individuell tilrettelegging. Det er ikke vist til holdepunkter som underbygger påstanden om trakassering.

Konklusjon

Arbeidsgiver har ikke utsatt klager for trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

LDO 11/237 – ikke lovbrudd – mannlig resepsjonist mente seg trakassert på grunn av arbeidsgivers negative uttalelser om sykemelding – uttalelsene var ikke alvorlige nok

Sakens bakgrunn

Klager jobbet i resepsjon med resepsjons- og sikkerhetsoppgaver som besøkskontroll, registrering og alarmhåndtering på et museum. De siste årene hadde han slitt med helseproblemer, diabetes to og høyt blodtrykk. Dette hadde ført til høyt sykefravær.

Klager hevdet at han ikke hadde fått noe oppfølging før 2010 og at oppfølgingen etter det hadde vært minimal. Klager hevdet videre at han hadde vært utsatt for trakassering/mobbing ved at arbeidsgiver hadde forsøkt å starte en disiplinærsak mot han på grunn av mye fravær etter at klager ba om oppfølging. Han mente også at arbeidsgiver skal ha omtalt sykemeldingen som ferie, og at "sykemeldingen bare er et resultat av samtaler mellom deg og din lege." Arbeidsgiver bestred påstandene om mobbing/trakassering, og mente at klager hadde fått tilstrekkelig oppfølging.

Ombudets vurdering

Trakassering:

Spørsmålet for ombudet var om det var grunn til å tro at klager var utsatt for trakassering på grunn av nedsatt hørsel. Ombudet uttrykte forståelse for at klager oppfattet de ulike kommentarene som krenkende, og at klager reagerte på at det ble startet en disiplinærsak på grunn av mye fravær når han ønsket oppfølging. Ombudet mente imidlertid at det var lagt frem dokumenter som tilsa at disiplinærsak ble startet på grunn av en misforståelse og at det var oppklart og avsluttet. Ombudet uttalte avslutningsvis: «Spørsmålet om disiplinærsak var en uheldig håndtering fra arbeidsgivers side, men at det ikke vil utgjøre trakassering i lovens forstand.» Det stod ellers påstand mot påstand. Når det gjaldt uttalelsene om sykemeldingen skrev ombudet: «Kommentarene klager viser til her uansett ikke er av den alvorlighetsgrad som kreves for at ytringen skal anses som trakassering».

Konklusjon

Arbeidsgiver har ikke diskriminert eller trakassert klager i strid med dtl. § 6.

Saken ble påklaget til Nemnda. Nemnda har i vedtak LDN 3/2012 opprettholdt ombudets vurdering.

LDN 3/2012 – ikke lovbrudd – nemnda opprettholdt ombudets vurdering

Nemndas vurdering:

Nemnda sluttet seg i hovedsak til ombudets vurdering, og siterte direkte fra ombudets vurdering. Saken gjengis derfor ikke.

Konklusjon

Arbeidsgiver har ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

LDO 11/504 – Ikke lovbrudd – mann mener seg trakassert av kommune på grunn av lese- og skrivevansker – påstand ikke underbygget av andre omstendigheter

Sakens bakgrunn

Klager hevdet at han hadde fått manglende tilrettelegging og at han var blitt trakassert på grunn av lese- og skrivevansker av kommunen. Klager arbeidet som pedagogisk leder i barnehage. Klager mente at kommunen ikke hadde tatt hans varsel om det psykososiale arbeidsmiljøet på alvor. Han viste til at hans skriftlig arbeid ble rettet på flere ganger og at det var svært demotiverende. Han mente også at han ble møtt med en «negativ vurdering» da han opplyste om sin dysleksi.

Ombudets vurdering

Ombudet foretok en svært kort vurdering av trakasseringsspørsmålet, og konstaterer at det ikke er objektive bevis som tilsa at det var grunn til å tro at kommunen hadde utsatt klager for trakassering på grunn av lese- og skrivevansker. Til klagers anførsel om at han opplevde seg trakassert av arbeidsgivers lederstil, uttalte ombudet at det falt utenfor ombudets mandat å vurdere arbeidsgivers leder stil.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at kommunen ikke hadde utsatt klager for trakassering etter dtl. § 6. Ombudet konkluderte videre med at kommunen heller ikke har brutt sin tilretteleggingsplikt, eller utsatt han for diskriminering og gjengjeldelse.

LDO 11/427 – ikke lovbrudd – mann mente seg trakassert av kommune på grunn av epilepsi - uttalelse funnet sted kun en gang – krav om gjentagende

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt spørsmål om trakassering og manglende tilrettelegging i arbeidsforhold. Klager jobbet som miljøterapeut i 50 prosent stilling i kommunen. Han søkte på en 100 prosent stilling i kommunen som han fikk avslag på. Han mente årsaken til avslaget var at han har epilepsi. Klager hevdet seg trakassert av arbeidsgiver, og at arbeidsgiver ikke hadde tilrettelagt for hans nåværende stilling.

Han mente seg også utsatt for gjengjeldelse ved at han ikke hadde fått ekstravakter etter at han klaget til ombudet.

Han mente at arbeidsgiver i et oppklaringsmøte kom med trakasserende uttalelser om at AKAN kan være et mulig rådgivningsorgan og at en «ikke kan ikke sitte i kassa på Rimi uten armer».

Arbeidsgiver bestred at uttalelsen hadde falt. Kommunen kunne ikke huske at uttalelsen om AKAN hadde falt. Kommunen mente uansett at det ikke var trakassering.

Ombudets vurdering

Når det gjaldt uttalelsen om at man ikke kan sitte i kassa på Rimi uten armer, stod det påstand mot påstand om den har falt. Ombudet kunne ikke legge den ene forklaringen til grunn som mer troverdig enn den andre. Ombudet fant det mer sannsynlig at uttalelsen om AKAN hadde falt. Spørsmålet var om uttalelsen var trakassering i lovens forstand. Det ble vist til at AKANs formål er å forebygge rus og avhengighet. Det fremgår av redegjørelser at bakgrunnen for uttalelsen var at klager gikk på vanedannende medisiner på jobb. Selv om uttalelsen var uheldig, hadde den kun funnet sted en gang. Etter forarbeidene var det krav om gjentatt trakassering og det var derfor ikke tilstrekkelig til å rammes av forbudet. Ombudet tok derfor ikke stilling til om uttalelsen ville vært trakasserende dersom den hadde funnet sted gjentatte ganger.

Konklusjon

Kommunen hadde ikke trakassert klager i strid med dtl. § 6.

Klager fikk heller ikke medhold i påstanden om forskjellsbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne, manglende individuell tilrettelegging eller gjengjeldelse.

8.2.4 Trakassering på grunn av seksuell orientering (arbeidsmiljøloven § 13-1)

LDO 12/691 – lovbrudd – kvinne trakassert av Kirkelig Fellestråd på grunn av seksuell orientering – hennes lesbiske samlivsform ble diskutert negativt på menighetsmøte - arbeidsgiver ble ansvarlig for trakassering og for å ikke stoppe møtet

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt en kvinne som hadde fått tilbud om fast stilling som trosopplæringsleder i Kirkelig Fellestråd, som hun takket ja til. Kvinnen bor sammen med og er gift med en annen kvinne. Før hun skulle tiltre fikk hun beskjed fra menighetsleder at ansettelsen av henne ville bli tatt opp som en egen sak på menighetsrådsmøtet og at hennes samlivsform ville bli et tema. Møtet ble avholdt før kvinnen hadde tiltrådt. Diskusjonen dreide seg om kvinnens sin stilling og hennes legning og samlivsform knyttet opp mot arbeidsoppgavene som ligger til stillingen.

Ombudets vurdering

Ombudet vurderte om arbeidsgiver kunne bli ansvarlig for eventuell trakassering fra deltakerne på menighetsrådsmøte. Menighetsmøtet var ikke arrangert av arbeidsgiver og det var et åpent møte for folk i menigheten. Arbeidet som trosopplæringsansvarlig innebærer nært samarbeid med frivillige i menigheten, herunder søndagsskolelærere. Ombudet mente det var dokumentert at de som ytret seg enten var frivillige i menigheten eller menighetsmedlemmer. Flere av de tilstedeværende og de som ytret seg var frivillige og søndagsskolelærere. Ombudet uttalte videre:

«I og med at Xs arbeidsoppgaver faktisk omfatter samarbeid med søndagsskolelærere, anser ombudet det slik at eventuelle trakasserende handlinger eller ytringer på dette årsmøtet må sies å falle inn under arbeidsgivers ansvarsområde. Ombudet mener parallellen til kunder, klienter og pasienter her ikke er tvilsom, jf. det som er referert ovenfor fra Ot.prp. nr. 33 (2004-2005).»

Ombudet fant på denne bakgrunn at arbeidsgiver ville bli ansvarlig dersom hendelsen i menighetens årsmøte anses som trakassering i lovens forstand.

Spørsmålet for ombudet var om kvinnen var utsatt for trakassering på grunn av seksuell orientering på menighetens årsmøte. Som nevnt under sakens bakgrunn ble det menighetens årsmøte ble det debatt om ansettelsen av kvinnen, hennes kvalifikasjoner og samlivsform. Kvinnens kone var referent på møtet. Diskusjonen pågikk i ca. en time. Det var skrevet referat fra møtet, og uttalelsene som er nedtegnet handlet blant annet om homofil samlivsform ved ansettelser generelt, men også om ansettelsen av kvinnen spesielt.

Klager var ikke selv til stede på møtet. Referatet fra møtet har vært utgangspunktet for bevisvurderingen av om trakassering har funnet sted.

Det fremkom ulike syn på valget av henne, og noen uttalte at dette var splittende for menigheten, mens andre støttet valget og oppfordret til å ønske henne velkommen. Videre var det uttalelser om As formelle kvalifikasjoner innen kristendom/teologi. Debatten varte i lengre tid, og As kone karakteriserte den som et personangrep. Et av sitatene som sto i referatet fra møtet var følgende:

«X holdt frem at det sikkert er mange homofile i Nordberg menighet. Hun la til at hvis hun hadde vært klagers mor, ville hun vært svært ulykkelig over måten hun ble omtalt på.»

Klagers kone, som var til stede i møtet, skrev i referatet at mange av utsagnene kunne karakteriseres som personangrep. Kvinnens arbeidsgiver deltok i møtet, uten å gripe inn i debatten som oppsto.

Ombudet mente det var en klar årsakssammenheng mellom klagers seksuelle orientering og debatten som oppsto, og at debatten på menighetsmøtet utgjorde trakassering av kvinnen.

Et av spørsmålene ombudet tok stilling til, var om det kunne anses som trakassering, når vedkommende ikke var til stede. Ombudet la til grunn at det ikke er et vilkår for å omfattes av diskrimineringsvernet at vedkommende som utsettes for trakassering selv er til stede. I loven stilles det krav til uønsket adferd som har som virkning at en persons verdighet blir krenket. Trakasseringsforbudet vil få begrenset effekt dersom kun trakasserende handlinger og ytringer som fornærmede selv direkte utsettes for eller overhører skal omfattes.

Når det gjaldt ansvarsforholdet slo ombudet fast at det ikke er et vilkår for å konstatere trakassering etter arbeidsmiljøloven § 13-1 (2) at arbeidsgiver selv har trakassert arbeidstakeren. Med støtte i forarbeidene kom ombudet til at arbeidsgiver kan være ansvarlig for trakassering begått av andre. I denne saken ble arbeidsgiver holdt ansvarlig for uttalelsene fra frivillige i menigheten.

Konklusjon

Kirkelig Fellesråd handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av seksuell orientering i aml. § 13-1 (2).

Ombudet innfortolket en aktivitetsplikt:

Ombudet mente dessuten at arbeidsgiver hadde plikt til å gripe inn og hindre ytterligere trakassering av A da debatten oppsto. Ombudet har innfortolket en tilsvarende plikt i arbeidsmiljølovens kapittel 13. I sin begrunnelse vektla ombudet hensynet til sammenheng mellom arbeidsmiljølovens bestemmelser om trakassering etter § 4-3 tredje ledd og § 13-1 (2) når det gjelder HMS regelverket. Ombudet vektla også hensynet til sammenheng i diskrimineringslovgivningen og hensynet til formålet om et effektivt vern.

Saken ble påklaget til nemnda. Nemnda har i vedtak LDN 29/2013 opprettholdt ombudets konklusjon.

LDN 29/2013 – lovbrudd – Nemnda oppretthold ombudets konklusjon

Nemnda konkluderte, i likehet med ombudet, at forholdet var i strid med loven.

Nemndas vurdering

Nemnda tok stilling til om Kirkelig fellesråd, som kvinnens arbeidsgiver, har et juridisk ansvar for eventuell trakassering.

Kirkelig fellesråd er arbeidsgiver for kvinnen. Menighetsforvalter i X menighet har den daglige arbeidsledelse og arbeidsgiveransvaret for alle stedlige ansatte knyttet til staben, herunder trosopplæringsleder. Fellesrådet har ikke instruksjons- eller sanksjonsmyndighet overfor menighetsrådet, deltagerne på et menighetsmøte eller prestene i soknet. Nemnda mente at Kirkelig fellesråd kunne holdes ansvarlig for trakassering under menighetsmøtet 25. mars 2012.

Arbeidsgiver som er ansvarlig for å sørge for at lovens krav overholdes overfor arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 2-1, jf. §§ 1-2 og 1-8. Når Den norske kirke har organisert seg på en slik måte at virksomhetsansvaret og arbeidsgiveransvaret er fordelt på to organer, innebar ikke dette at fellesrådet kan fraskrive seg ansvaret ved å vise til manglende instruksjons- og sanksjonsmyndighet overfor menighetsrådet. Etter nemndas mening vil en virksomhet som er organisert på denne måten i realiteten kunne ha et videre arbeidsgiveransvar enn i tradisjonelt organiserte virksomheter hvor instruksjons- og sanksjonsmulighetene er bedre.

Nemnda er enig med Kirkelig fellesråd i Z i at arbeidsgiveransvaret ikke kan strekkes så langt at arbeidsgiver er ansvarlig for tilfeldige privatpersoners handlinger og uttalelser overfor en arbeidstaker. Deltagerne i menighetsmøtet kan imidlertid ikke sammenlignes med tilfeldige privatpersoner, da det blant deltagerne er frivillige som skal jobbe sammen med trosopplæringslederen, og, etter hva nemnda antar, personer som på andre måter er aktive i menigheten og derfor kan komme i berøring med trosopplæringslederens oppgaver. Kirkelig fellesråd i Z menighet ved menighetsforvalter var også informert i forkant av møtet om at trosopplæringsstillingen, inkludert Bs seksuelle orientering, skulle diskuteres. Dette medførte en aktivitetsplikt fra arbeidsgiver. Menighetsforvalter kunne ha forsøkt å stoppe at saken ble et eget tema under menighetsmøtet. Når det forelå en så klar risiko som i dette tilfelle for at det vil oppstå en persondebatt knyttet til en arbeidstaker, vil dette medføre en aktivitetsplikt fra arbeidsgivers side.

Nemnda var av den oppfatning at når diskusjonen utartet seg, både burde og kunne menighetsforvalter forsøkt å stoppe diskusjonen. Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at Kirkelig fellesråd i Z menighet var ansvarlig for eventuell trakassering.

Neste spørsmål var om B ble trakassert. Det tradisjonelle utgangspunktet er at det må dreie seg om gjentatt eller vedvarende atferd. Det er uklart om trakasseringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 13-1 omfatter enkeltstående handlinger, unnlater eller ytringer. Slik nemnda ser det er seksuell orientering svært nært knyttet til en persons identitet og verdighet, og retten til arbeid uavhengig av om seksuell orientering og kjønnsuttrykk er en sentral verdi.

Nemnda uttalte at diskusjonen var knyttet til en konkret ansettelsesprosess, og spørsmålet om trakassering ble da aktuelt. Etter nemndas vurdering begynte krenkelsen av B allerede da det ble sendt brev fra frivillige i menigheten vedrørende Bs seksuelle orientering. Krenkelsen fortsatte da menighetsforvalter og menighetsrådsleder ikke forsøkte å stoppe at trosopplæringslederstillingen ble et tema under menighetsmøtet, i en situasjon der ansettelse allerede var foretatt. B ga klart uttrykk for at hun syntes saken var ubehagelig og uakseptabel, og at hun oppfattet en diskusjon om hennes samlivsform som trakassering. At soknepresten opplyste i forkant at ansettelsen skulle være tema under menighetsmøtet, uten at menighetsforvalter forsøkte å stanse prosessen, må betraktes som en forlengelse av krenkelsen.

Nemnda gikk ikke inn på hver enkelt uttalelse som ble framsatt under menighetsmøtet, da diskusjonen i seg selv måtte anses som ydmykende og fornedrende. Både Bs seksuelle orientering, hennes samlivsform og hennes kvalifikasjoner for stillingen var tema.

Konklusjon

Kirkelig Fellesråd hadde trakassert B i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 nr. 2.

LDO 13/489 – lovbrudd – mann ble trakassert på hotell av kollega på grunn av sin seksuelle orientering – arbeidsgiver ble ansvarlig for trakassering

Sakens bakgrunn

En mann hevdet at han var blitt trakassert på grunn av sin seksuelle orientering under et arbeidsforhold på hotell. Han skal ha blitt kalt «lille homo» og «homsegutten» gjentatte ganger av en annen ansatt.

Ombudets vurdering

Spørsmålet om klager var blitt trakassert omfattet de forskjellige utsagn han hevder en tidligere kollega rettet mot ham. Ombudet tok først stilling til om den tidligere kollegaens utsagn «aha, så dere skal knulle hverandre med champagneflaska», «lille homo» og «homsegutt» var av en slik karakter at det stred mot trakasseringsforbudet i aml § 13-1 (2).

Etter ombudets oppfatning var det her tale om utsagn som objektivt sett klart refererte til klagers seksuelle orientering. Et av utsagnene «aha, så dere skal knulle hverandre med champagneflaska» er av svært grov og sjikanerende karakter, men også de to andre utsagnene refererer til As seksuelle orientering, og kunne oppleves som støtende. Klager forklarte også at han selv opplevde dette som mobbing, og som krenkende. Ombudet la betydelig vekt på fornærmedes subjektive opplevelse av handlingen og konkluderte med at disse ytringene/handlingene rettet mot As seksuelle orientering, utgjorde trakassering i arbeidsmiljølovens forstand dersom de hadde funnet sted. Spørsmålet var om det var grunn til å tro at de påståtte ytringene hadde funnet sted.

Innklagede bestred at utsagnet «aha, så dere skal knulle hverandre med champagneflaska», hadde falt, og mente at det hele måtte bero på en misforståelse. Klager hadde ikke innhentet vitneforklaringer fra kolleger. Det stod således påstand mot påstand mellom partene om utsagnet hadde funnet sted.

Når det gjaldt utsagnene «lille homo» og «homsegutten» har B erkjent at han sa dette til A flere ganger under deres arbeidstid sammen, men han hevdet at han og A var gode venner og at slike fleipete utsagn gikk begge veier fordi det var en del av sjargongen på arbeidsplassen. Det ble anført at klager gjentatte ganger skal ha kalt ham «jævla innvandrer». Hans hensikt med sjargongen var aldri å trakassere A på noen måte.

Ombudet mente at innrømmelsen fra innklaget ga grunn til å tro at A hadde vært utsatt for trakassering på grunn av seksuell orientering. Det var ikke avgjørende at klager tok forholdet opp først etter at arbeidsforholdet var avsluttet.

Ombudet mente utsagnene var krenkende og rammes av trakasseringsforbudet. Slike utsagn som referer til en persons seksuelle orientering på en arbeidsplass kan ikke aksepteres, uavhengig av om det var en del av sjargongen på arbeidsplassen. Det hadde derfor ikke betydning for ombudets vurdering at A ikke ba B om å slutte å omtale ham på denne måten.

Arbeidsgiver var ansvarlig for den trakasseringen som skjedde, og som innebar brudd på aml. § 13-1 (2).

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at kollegaen handlet i strid med trakasseringsforbudet på grunn av seksuell orientering. Arbeidsgiver ble ansvarlig etter arbeidsmiljøloven § 13-1 (2) for trakasseringen.

I denne saken hadde arbeidsgiver retningslinjer for å forhindre trakassering som står på firmaets nettside. Hotellet hadde også et system hvor alle ansatte har mulighet for å skrive avvikrapporter. Ombudet fant at hotellet hadde et system hvor ledelsen tar sikte på å forhindre og forebygge trakassering.

8.2.5 Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering

LDO 09/1680 – omgjøring – ikke lovbrudd – universitet brøt ikke plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering

Sakens bakgrunn

I uttalelse av 12. april 2010 konkluderte ombudet med at et Universitetet ikke hadde gjort nok for å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering overfor en kvinnelig doktorgradsstipendiat som hevdet seg seksuelt trakassert av veileder i 1998. Ombudet vurderte spørsmålet om Universitetet hadde oppfylt plikten til å søke å hindre trakassering på bakgrunn av en rekke henvendelser om det psykososiale miljøet på Y fakultet. Ingen av de som henvendte seg til ombudet ønsket å stå frem med navn, bortsett fra A som hevdet å ha varslet universitetet om seksuell trakassering fra sin veileder over flere år.

I uttalelsen av 12. april 2010 tok ombudet derfor utgangspunkt i hvordan universitetet hadde håndtert denne konkrete saken. Ombudet konkluderte med at universitetet ikke hadde fremlagt noen form for dokumentasjon på hvordan varselet fra A var håndtert, og at plikten til å søke å hindre trakassering ikke var oppfylt. Saken ble påklaget og ombudet vurderte omgjøring av saken. I klageomgangen la universitetet frem dokumentasjon på hvordan varselet fra A i 1998 ble håndtert. I tillegg har ombudet innhentet kopi av politiavhør av As veileder. Ombudet omgjorde uttalelsen og kom til ikke brudd.

Ombudets vurdering

Ombudet la vekt på at Universitetet i klageomgangen hadde dokumentert at de arbeidet aktivt for å forebygge trakassering. Følgende tiltak var i iverksatt:

- Tiltaksplan for å forhindre plagsom/truende seksuell oppmerksomhet
- Utarbeidelse av etiske retningslinjer for veiledere
- Gjennomføring av ovenfor nevnte arbeids- og læringsmiljøundersøkelse og oppfølging av denne

- Telefonlinje hvor ansatte og studenter kan varsle om kritikkverdige forhold
- Etablering av en arbeidsgruppe som skal jobbe for å forebygge seksuell trakassering. Som ledd i arbeidet til denne gruppen, ble det laget nye retningslinjer.
- Utarbeidelse av nye varslingsrutiner
- Arbeid med etablering av mentorordninger, og intensivert informasjon og bevisstgjøring omkring de etiske retningslinjene.

Ombudet kom til at Universitet oppfylte sin plikt til å forebygge trakassering. Ombudet la betydelig vekt på at hovedverneombudet vurderte tiltakene som tilfredsstillende.

Ombudet valgte imidlertid å henlegge spørsmålet om Universitetet hadde oppfylt sin plikt til å søke å hindre trakassering. Til tross for at det ble innhentet ny informasjon etter at uttalelse var gitt var ombudet fortsatt usikker på hvordan saken ble håndtert. Dette skyldes svært begrensede møtereferater fra universitetets side, og at As veileder var unntatt offentlighet på grunn av referanser til politiavhør.

Ombudet presiserte at det i utgangspunktet ligger til universitet å dokumentere hvordan varsel er håndtert. I denne saken ligger imidlertid forholdet 12 år tilbake i tid og det kan derfor ikke stilles samme krav til dokumentasjon som dersom det hadde vært snakk om et nyere forhold. Til sammenligning fremgår det av Statens Personalhåndbok pkt 2.14.6.1 at anmerkning om ordenstraff normalt skal slettes etter fem år.

Ombudet skriver videre:

«Når det er usikkerhet knyttet til et forhold som ligger såpass langt tilbake i tid, er ombudet etter en skjønnsmessig helhetsvurdering kommet til at det ikke er grunnlag for å gi en uttalelse om loven er brutt eller ikke. Ombudet henlegger derfor spørsmålet om universitetet har oppfylt sin plikt til å søke å hindre trakassering etter likestillingsloven § 8a tredje ledd, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 femte ledd.»

Konklusjon

Universitetet hadde ikke handlet i strid med plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Klager har i oktober 2013 påklaget ombudets henleggelse.

LDO 10/394 – lovbrudd – skisenter brøt plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering. Innklaget i saken var Hovden skisenter. Den kvinnelige klageren hadde varslet om uønsket seksuell oppmerksomhet. Som følge av varslingen ble det avholdt møte med tillitsvalgt, verneombud og lederen som påstås å ha trakassert. Lederen som ble påstått å ha trakassert benektet å ha utsatt kvinnen for seksuell trakassering. Etter møtet ble kvinnen informert om at det ikke forelå grunn til å iverksette tiltak. Kvinnen opplevde seg ikke ivaretatt og klaget til ombudet.

Ombudets vurdering

Spørsmålet for ombudet var om arbeidsgiver hadde håndtert saken tilfredsstillende for å søke å hindre trakassering etter vernebestemmelsen. Ombudet uttalte at arbeidsgiver er forpliktet til å

kartlegge hva som har skjedd. Klager hadde ikke fått mulighet til å presentere sitt syn på saken, eller imøtegå påstander fra innklaget. Ombudet la til grunn at det i saker om seksuell trakassering skal legges betydelig vekt på klagers subjektive oppfatning også når det gjelder oppfølging. I denne saken ble det kun lagt vekt på verneombudets oppfatning. Virksomheten hadde heller ikke retningslinjer for å forebygge seksuell trakassering. Ombudet kom til at arbeidsgiver ikke hadde gjort nok for å søke å hindre trakassering.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering.

LDO 11/358 – ikke lovbrudd – kvinne mente at arbeidsgiver ikke håndterte varsling om seksuell trakassering – ikke bevist at klager hadde varslet på nytt om at trakassering fortsatt pågikk

Sakens bakgrunn

En kvinne jobbet i et stort privat selskap og varslet om seksuell trakassering fra en kollega over flere år, første gang i 2004. I den aktuelle saken har det vært avholdt flere møter med de involverte. Begge parter har redegjort for sitt syn på saken. Det er skrevet møtereferat og det er foreslått flere tiltak for å forebygge trakassering. I e-post av 2007 ga kvinnen uttrykk for at hun ønsket at saken og oppfølgingen av den skulle avsluttes. Det er etter dette at kvinnen finner at oppfølgingen fra arbeidsgiver er mangelfull. Kvinnen beskriver at den seksuelle trakasseringen fra kollegaen fortsatte, og viser særlig til én episode som hun mener arbeidsgiver ikke kan ha unngått å legge merke til. Arbeidsgiver hevder at de ikke mottok et nytt varsel om trakassering etter at kvinnen ga beskjed om at hun ikke ville at arbeidsgiver skulle følge opp saken videre. Arbeidsgiver la dermed til grunn at trakasseringen virkelig hadde opphørt. Arbeidsgiver mener at når kvinnen etter at oppfølgingen ble avsluttet etter ønske fra henne, ikke har varslet arbeidsgiver om at trakasseringen fortsatte, kan arbeidsgiver ikke bebreides for dette.

Ombudets vurdering

Spørsmålet for ombudet var om arbeidsgivers håndtering av kvinnens varsel om seksuell trakassering var i tråd med pliktene etter vernebestemmelsen. Ombudet var enig med virksomheten i at det ikke var bevist at kvinnen hadde varslet om trakassering på nytt etter at hun ga beskjed om at hun ikke ønsket videre oppfølging i 2007. Det kan dermed ikke forventes av arbeidsgiver at det iverksettes ytterligere tiltak uten varsling, når saken anses som avsluttet.

Ombudet fant at arbeidsgiver hadde rutiner for å varsle om trakassering og at de gjennom sine styringsdokumenter hadde tatt klar avstand fra diskriminering og trakassering. Dette var tema på ansattes introduksjonskurs og inngikk i opplæring av ledere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget. Informasjonen er også publisert på arbeidsplassens intranett. Ombudet fant dermed at arbeidsgiver hadde overholdt sitt ansvar for å forebygge seksuell trakassering, jf. likestillingsloven § 8a tredje ledd.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver hadde overholdt sin plikt til å søke å hindre videre seksuell trakassering i likestillingsloven § 8a tredje ledd.

LDO 10/1521 – lovbrudd – arbeidsgiver manglet rutiner for å forebygge trakassering og hadde heller ikke tatt tak i saken

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering. Klager hevdet å ha blitt omtalt som «Osama bin Laden» og «Mullah Krekar» av kolleger til tross for at han ga beskjed om at han ikke satt pris på det. Spørsmålet om trakassering ble vurdert i egne saker, som senere ble henlagt av ombudet.

Ombudets vurdering

Ombudet fant at virksomheten hadde rutiner for å forebygge trakassering, men rutinene hadde ikke et system som beskrev fremgangsmåten for hvordan et varsel skal håndteres. Rutinene inneholdt heller ikke en definisjon for hva som anses trakassering/diskriminering.

Ombudet fant videre at virksomheten ikke hadde håndtert klagers varsel om trakassering på en tilfredsstillende måte, og dermed ikke overholdt plikten til å søke å hindre trakassering. Ombudet la vekt på at arbeidsgiver hadde konkludert i saken med at ingen har opptrådt urimelig overfor klager. Det ble også foreslått løsninger uten å utrede nærmere hva som hadde skjedd. Dette til tross for at det var beskrevet i referater at situasjonen var fastlåst. En slik framgangsmåte var etter ombudets vurdering ikke i tråd med vernebestemmelsens intensjon om å forsøke å forebygge trakassering.

Konklusjon

Arbeidsgiver hadde brutt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

8.2.6 Gjengjeldelse ved varsling om trakassering

LDO 08/1177 – lovbrudd – mekanisk verksted utsatte kvinne for gjengjeldelse ved varsling om seksuell trakassering

Sakens bakgrunn

Saken gjaldt spørsmål om gjengjeldelse som følge av varsling om seksuell trakassering fra overordnet. Kvinnen jobbet på et mekanisk verksted. Kvinnen som klaget fikk bistand av Fellesforbundet. Etter at kvinnen hadde varslet om seksuell trakassering utformet arbeidsgiver et forslag til oppfølgingsplan og tiltak på arbeidsplassen uten å ha utredet saken eller snakket med kvinnen. I oppfølgingsplanen står følgende:

- X skal arbeide i samme avdeling med nye arbeidsoppgaver.
- X skal utforme sitt eget arbeidsmiljø.
- X skal få tilbud om samtale hver dag med HMS sjef de to første ukene, deretter vurderes det.
- X skal rapportere til tidligere leder (vedkommende som kvinnen påstår har seksuelt trakassert).
- Arbeidsgiver ber om at hun får dette til uten konfrontasjoner eller forteller om sitt ståsted.

Arbeidsgiver viste videre til at virksomheten hadde nulltoleranse for SMS/MMS med pornografisk innhold og annen sjikanering/mobbing fra medarbeidere.

Kvinnen ga klart uttrykk for at hun følte sterkt ubehag med den aktuelle oppfølgingsplanen. Arbeidstilsynet ble også kontaktet i saken og de var enig med kvinnen og ga varsel om pålegg til virksomheten. I arbeidstilsynets pålegg står følgende:

«Arbeidsgiver må løse den oppståtte konflikten i virksomheten slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger. Arbeidsgiver skal i denne prosessen bruke ekstern bidragsyter som innehar nødvendig faglig kompetanse.

(...)

Hva skal til for at pålegget anses som lukket:

- Arbeidstilsynet skal ha mottatt en beskrivelse av løsningsprosessen med tilhørende tiltak.
- I tilbakemelding skal det fremgå hvordan ekstern nøytral 3.part har involvert seg og medvirket i prosessen
- Det må også fremkomme hvordan X tenkes tilbakeført til arbeidet.»

Arbeidstilsynet fattet nytt vedtak ca. 1 ½ uke senere grunnet manglende oppfølging. Arbeidsgiver innhentet deretter en ekstern organisasjonspsykolog.

Ombudets vurdering

Ombudet har avgitt følgende vurdering: «Tiltakene sett i sammenheng med forarbeidene i likestillingsloven, gir grunn til å tro at det har forekommet gjengjeldelse.» Bevisbyrden gikk dermed over på arbeidsgiver. Arbeidsgiver ga ikke tilbakemelding på tiltakene og ombudet konkluderte med at det ikke er sannsynliggjort at gjengjeldelse ikke hadde funnet sted.

Konklusjon

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse.

Merknad: Saken viser at Arbeidstilsynet og ombudet har noe tilgrenset regelverk som kan føre til at vi blir involvert i de samme sakene.

9. Tallmateriale – oversikt over sakene

9.1 Innledning

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2007-2013 mottatt om lag 1 550 klagesaker. De tre største kategoriene av klagesaker er saker som gjelder diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne (38 prosent), kjønn (27 prosent) og etnisitet (21 prosent). Arbeidsliv er det samfunnsområdet LDO mottar aller fleste klagesaker på, neste halvparten (46 prosent) av klagesakene ombudet har mottatt gjelder arbeidsliv.

Se mer av ombudets statistikk her: <http://www.ldo.no/no/Tema/Statistikk-og-analyse/>

Tallene som presenteres her gir en oversikt over de klagesakene ombudet har behandlet i perioden 2007 til 2013, som gjelder trakassering, påstand om brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, gjengjeldelse som følge av varsling om trakassering /seksuell trakassering, eller

kombinasjon av disse.⁶⁸ Det gis en oversikt over trekk ved klagere og innklagede, og ombudets og likestillings- og diskrimineringsnemndas utfall og konklusjon.

9.2 Klagesaker behandlet av Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2007 til 2013 behandlet i alt 60 klagesaker som gjelder trakassering i arbeidslivet, påstand om brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, gjengjeldelse som følge av varsling om trakassering / seksuell trakassering, eller kombinasjon av disse.

Ombudet har gitt uttalelse i 34 av disse sakene, 23 saker er henlagt⁶⁹ og tre saker er avvist⁷⁰.

I 26 av de 34 sakene ombudet har gitt uttalelse i er innklaget et «foretak, firma eller næringsdrivende», og i åtte av sakene er innklaget en «offentlig virksomhet».

De fleste sakene ombudet har gitt uttalelse i (22 av 34 saker) gjelder vurderinger om hvorvidt det er brudd eller ikke på forbudet mot trakassering på grunn av etnisitet mv. I to av disse sakene ble også andre diskrimineringsgrunnlag vurdert.⁷¹ De resterende 11 sakene ombudet har gitt uttalelse i, gjelder henholdsvis diskriminering på grunn av kjønn (seks saker), nedsatt funksjonsevne (fire saker) og seksuell orientering (to saker).

I de 34 sakene ombudet har gitt uttalelse i er 19 av klagerne menn og 15 av klagerne kvinner. Sakene fordeler seg slik etter vurderte diskrimineringsgrunnlag og klagers kjønn:

Tabell 1. Klagers kjønn fordelt på diskrimineringsgrunnlag vurdert i uttalelsen.⁷²

Diskrimineringsgrunnlag ⁷³	Kvinne	Mann	Antall
Etnisitet mv.	4	10	14
Etnisitet mv. / Kjønn	1	0	1
Etnisitet mv. / Språk	2	1	3
Etnisitet mv. / Språk / Nedsatt funksjonsevne	1	0	1
Etnisitet mv. / Religion	0	1	1
Kjønn	6	0	6
Nedsatt funksjonsevne	0	4	4
Seksuell orientering	1	1	2
Språk	0	2	2
Total	15	19	34

⁶⁸ Utvalget av saker er alle saker ombudet har behandlet i perioden 2007 til 2013.

⁶⁹ Henleggelsesbegrunnelsene for disse sakene er at saken ikke lar seg opplyse (ni saker), klager trekker klagen (syv saker), diskrimineringen har opphørt/saken har løst seg (fem saker), og innklaget forhold reiser ikke spørsmål om diskriminering (to saker).

⁷⁰ De tre sakene ombudet har avvist er brakt inn for domstol, jf. diskrimineringsombudsloven § 3, femte ledd.

⁷¹ I en sak ble både diskrimineringsloven og likestillingsloven vurdert, og i en annen sak ble både diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven vurdert.

⁷² Her er det kun tatt med de grunnlagene som er vurdert i uttalelsen som gjelder forhold knyttet til trakassering, påstand om brudd på vernebestemmelsen og/eller gjengjeldelse som følge av varsling om trakassering /seksuell trakassering. Diskrimineringsgrunnlag vurdert i samme uttalelse, men som gjelder andre forhold er ikke tatt med.

⁷³ Etnisitet mv. er forkortelse for «Etnisitet inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse».

9.2.1 Ombudets konklusjon

Ombudet har konkludert med brudd på loven i 12 av de 34 sakene det er gitt uttalelse i. Av disse 12 sakene gjelder syv saker etnisitet mv., tre saker kjønn og to saker seksuell orientering.

9.3 Saker behandlet av Likestilling- og diskrimineringsnemnda

I alt ni av de 34 sakene ombudet har gitt uttalelse i er brakt inn for nemnda. Syv av disse sakene er ferdigbehandlet av nemnda. I seks av disse syv sakene opprettholdt nemnda ombudets konklusjon, og i én sak omgjorde nemnda ombudets konklusjon. I den omgjorte saken konkludert nemnda, i motsetning til ombudet, med at det ikke var brudd på loven.

Tabell 2. under viser utfall og konklusjon i saker behandlet av nemnda.

Tabell 2. Saker behandlet i Likestillings- og diskrimineringsnemnda 2007-2013. Nemndas konklusjon og utfall.

Nemndas konklusjon	Omgjort	Opprettholdt	Total
Brudd på loven	0	2	2
Ikke brudd på loven	1	4	5
Total	1	6	7

10. Proposisjoner, offentlige utredninger og stortingsmeldinger

[Prop. 88 L \(2012-2013\)](#) Diskrimineringslovgivningen (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

[Ot.prp. nr. 44 \(2007-2008\)](#) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

[Ot.prp. nr. 49 \(2004-2005\)](#) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

[Ot.prp. nr. 33 \(2004-2005\)](#) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

[Ot.prp. nr. 35 \(2003-2004\)](#) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (Gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF og innarbeiding av FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner med tilleggsprotokoll i norsk lov).

[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. 29 (1994-1995) Om lov om endringer i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene.

Ot.prp. nr. 50 (1993-94) Lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 33 (1974-75) Lov om likestilling mellom kjønnene.

Ot.prp. nr. 1 (1977-78) Lov om likestilling mellom kjønnene.

[St.meld nr. 44 \(2012-2013\)](#) Likestilling kommer ikke av seg selv, (kapittel 7 om seksuell trakassering).

[NOU 2005: 8 Likeverd og tilgjengelighet. Rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Bedret tilgjengelighet for alle.](#)

[NOU 2011:18 Struktur for likestilling.](#)

[NOU 2012:15 Politikk for likestilling.](#)

11. Relevante høringsuttalelser fra LDO

[HØRING NOU 2009:14 ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN](#)

[Høring NOU 2011:18 Struktur for likestilling](#)

[Høring NOU 2012:15 Politikk for likestilling](#)

12. Relevant juridisk litteratur

Nordrevold, M. 2013. [«Konflikthåndtering ved mobbing og trakassering på arbeidsplassen.»](#)

Masteroppgave fra det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo.

Tangen, K. 2012. [«Mobbing og trakassering på arbeidsplassen. – Hva er trakassering etter aml. § 4-](#)

[3.3, og hva slags vern har arbeidstaker mot dette?»](#) Masteroppgave fra juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo.

Jesnes, Helene 2012. «Effektivt og styrket diskrimineringsvern.» I: Kritisk juss, 2012 nr. 2 s. 128-135.

Hedlund, Mary-Ann, Semner, Brit Djuprik. Likestillings- og diskrimineringslovene Bind 1 – Med kommentarer, Oslo 2008.

Einarsen, S. & Pedersen, H. 2007. «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet.» 1. utg.

Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

13. Rapporter mv.

Einarsen m.fl. 2010. [«Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv.»](#) Rapport. Universitetet i Bergen.

European Network of Legal Experts In the Field of Gender Equality, 2013. «Harrasment Related to Sex and Sexual Harassment Law In 33 European Countries.»

JämO, 2006 (rev.). [«Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet – kunskapsöversikt.»](#) Jämställdhetsombudsmannen.

JMcClimans, E. 2008. «Rettspraksis om diskrimineringslovgivning.» Avgitt til diskrimineringslovutvalget august 2008.

McClimans, E. 2011. «Comparative Study on Access to Justice in Gender Equality and Anti-discrimination Law.» National Report on Norway. Brussels: Milieu Ltd.

Nielsen, M.B. & Einarsen, S. 2012. «Prospective Relationships Between Workplace Sexual Harassment and Psychological Distress.» I: Occupational Medicine 2012 nr. 62 s. 226–228.

SSB 2009. «Unge kvinner trakasseres mest i arbeidslivet.» Dagens statistikk: Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. Statistisk sentralbyrå. <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo>

STAMI 2011. [«Faktabok om arbeidsmiljø- og helse 2011. Status og Utviklingstrekk.»](#)

14. Relevante nettsider

Likestillings- og diskrimineringsombudet: www.ldo.no

Likestillings- og diskrimineringsnemnda: www.diskrimineringsnemnda.no

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet: www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298

Arbeidstilsynet: www.arbeidstilsynet.no

Lovdata: www.lovdata.no

Diskrimineringsombud i Sverige: www.do.se

Eurolex: <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

Curia: <http://curia.europa.eu/>