

UiO • **Det juridiske fakultet**

Seksuell trakassering – Norges lovgivning sett i lys av internasjonale forpliktelser

Kandidatnummer: 751

Leveringsfrist: 25.04.14

Antall ord: 17 786



Innholdsfortegnelse

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INNLEDNING | 1 |
| 1.1 | Tema og aktualitet..... | 1 |
| 1.2 | Begrepsavklaring | 3 |
| 1.2.1 | Trakassering på grunn av kjønn versus seksuell trakassering | 4 |
| 1.3 | Problemstilling | 5 |
| 1.4 | Avgrensning | 5 |
| 1.5 | Metode og valg av rettskilder..... | 6 |
| 1.5.1 | Internasjonale rettskilder | 6 |
| 1.5.2 | Nasjonale rettskilder og juridisk teori | 10 |
| 1.5.3 | Den videre fremstilling..... | 12 |
| 2 | UTTRYKKET «SEKSUELL TRAKASSERING» | 13 |
| 2.1 | Seksuell trakassering i en historisk kontekst..... | 13 |
| 2.2 | Rettskilder som oppstiller et forbud mot seksuell trakassering | 16 |
| 2.2.1 | Direktiv 2006/54/EØF og Direktiv 2004/113/EF | 16 |
| 2.2.2 | Kvinnediskrimineringskonvensjonen (KDK)..... | 17 |
| 2.2.3 | Seksuell trakassering i norske rettskilder | 18 |
| 2.3 | Definisjonen av uttrykket «seksuell trakassering»..... | 19 |
| 2.4 | Innholdet av forbudet mot seksuell trakassering..... | 21 |
| 2.4.1 | Verbal | 21 |
| 2.4.2 | Non-verbal | 23 |
| 2.4.3 | Fysisk..... | 24 |
| 2.4.4 | Vilkåret om at oppmerksomheten skal være uønsket eller plagsom | 25 |
| 2.4.5 | Andre relevante momenter i helhetsvurderingen..... | 27 |
| 2.5 | Vurderinger | 27 |
| 3 | FORBUD OG VERN MOT SEKSUELL TRAKASSERING | 30 |
| 3.1 | Vern mot diskriminering etter EØS-retten og KDK | 30 |
| 3.2 | Effektiv forebygging av seksuell trakassering etter EØS-retten og KDK | 31 |
| 3.3 | Forebygging av seksuell trakassering i Norge | 33 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.3.1 | Plikten til å hindre seksuell trakassering | 35 |
| 3.3.2 | Aktivitet og redegjørelsesplikt..... | 36 |
| 3.4 | Vurderinger | 38 |
| 3.5 | Kravet til effektiv sanksjonering etter EØS-retten og KDK | 40 |
| 3.6 | Sanksjonsmuligheter ved seksuell trakassering i Norge | 44 |
| 3.7 | Håndhevingen av seksuell trakassering | 46 |
| 3.7.1 | Unntaket for seksuell trakassering..... | 46 |
| 3.7.2 | Likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet i diskrimineringsaker. | 48 |
| 3.8 | Vurderinger | 49 |
| 4 | AVSLUTTENDE VURDERINGER OG ANBEFALINGER..... | 53 |
| 5 | LITTERATURLISTE | 55 |

1 Innledning

1.1 Tema og aktualitet

Tema for oppgaven er seksuell trakassering, nærmere bestemt hva som kreves av Norge etter de internasjonale rettskildene staten er bundet av, for å sørge for et effektivt diskrimineringsvern for personer som blir utsatt for seksuell trakassering. Et forbud og vern mot seksuell trakassering er nedfelt i likestillingsloven § 8¹ og forbudet ble tatt inn i loven i 2002.² Seksuell trakassering er i rettslig forstand å anse som kjønnsdiskriminering, da seksuell trakassering i sin kjerne er uttrykk for ulikestilling mellom kjønnene.³ Diskrimineringsforbudet er oppstilt i flere nasjonale lover, der likestillingsloven og arbeidsmiljøloven vil være de mest aktuelle i forhold til seksuell trakassering. Videre er diskrimineringsforbudet nedfelt i en rekke internasjonale direktiver og konvensjoner som Norge har forpliktet seg til å følge. I disse kildene oppstilles det dessuten et krav om at diskrimineringsforbudet skal fungere effektivt.

Seksuell trakassering har vist seg å være et utstrakt problem i mange land. I en amerikansk undersøkelse fra 1991 fant man at rundt 42 % av alle yrkesaktive kvinner hadde opplevd uønskede seksuelle tilnærmelser på sin arbeidsplass.⁴ I en europeisk undersøkelse fra 1998 fant man at mellom 30 - 50 % av kvinnelige arbeidstakere hadde opplevd seksuell trakassering som et problem i løpet av sin yrkeskarriere.⁵ Kjønn, alder og sivilstatus er de tre faktorene som ser ut til å innvirke mest på sannsynligheten for om man blir utsatt for seksuell trakassering, der det viser seg at yngre single kvinner i mannsdominerte yrker er klart overrepresentert. Også kvinner med minoritetsbakgrunn og lesbiske ser ut til å være ekstra utsatte og sårbare grupper.⁶

Seksuell trakassering har store konsekvenser både for de utsatte og for de aktuelle bedriftene. Personer som blir utsatt for denne formen for trakassering vil ofte oppleve økt angst, nervøsi-

¹ 21.06.2013 nr. 59 Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

² 09.06.1978 nr. 45 Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), § 8a

³ Meld. St. 44 (2012–2013) kapittel 7.1

⁴ Einarsen (2007) s. 50-51

⁵ Ibid

⁶ Ibid

tet og sinne, samtidig som det kan skade deres fremtidige arbeidsmuligheter. I bedriftene kan man se tapt effektivitet, stor utskiftning av arbeidstakere og økt sykefravær som følge av trakasseringsproblematikk.⁷

I følge levekårsundersøkelsen utført av SSB (2009) blir rundt 12 % av unge norske kvinner utsatt for seksuell trakassering på sin arbeidsplass, mens tallet for resten av befolkningen er på rundt 3 %.⁸ Det er imidlertid påvist at det prosentvise tallet er mye høyere i de tilfeller der man eksempelvis spør de samme kvinnene om de har opplevd handlinger eller samtaler med ubehagelige seksuelle undertoner. Da viser det seg at så mange som 18,4 % av de spurte kvinnene hadde hatt slike erfaringer.⁹ Det er altså slik at i en spørreundersøkelse hvor de trakasserende handlingene er konkretisert, i stedet for å kun bruke begrepet «seksuell trakassering», blir det påvist en høyere forekomst av trakassering. Seksuell trakassering er dessuten et utstrakt problem også utenfor arbeidslivet, for eksempel på skoler, i organisasjoner og idrettsforeninger.¹⁰

I en undersøkelse utført blant videregående skoler i Sør-Trøndelag i 2007 viste det seg at så mange som 54,4 % av jentene hadde opplevd seksuelle kommentarer om kropp, utseende eller lignende, mens rundt 26,6 % av jentene hadde opplevd å bli klemt og holdt fast på en seksuell måte. Det er interessant å bemerke at sett separert var tallene for jenter på yrkesforberedende linjer nesten dobbelt så høy som for jentene på studiespesialisering.¹¹ Mange av de yrkesforberedende linjene har en klarere kjønnsdeling enn man ser på allmennfag.

Siden 2006 har Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mottatt rundt 50 henvendelser om seksuell trakassering, hvorav 6 av henvendelsene har ført til opprettelse av klagesaker.¹² Klagesakene dreier seg om ulovlig gjengjeldelse, og/eller påstand om brudd på plikten til å søke å forebygge og hindre seksuell trakassering. Det lave antallet henvendelser til LDO kan ha flere underliggende forklaringer, men en av hovedgrunnene kan muligens ligge i det

⁷ Einarsen (2007) s. 51-52

⁸ SSB Levekårsundersøkelse 2009

⁹ Einarsen (2007) s. 51-52

¹⁰ NOU 2012:15 s. 273-274

¹¹ NOU 2012: 15 boks 14.2

¹² Jesnes (2012) s. 3

faktum at LDO ikke er gitt myndighet til å behandle klagesaker for å se om det foreligger seksuell trakassering.¹³ De fungerer likevel som en veiledningstjeneste for alle typer diskriminering, inkludert seksuell trakassering.¹⁴ Til sammenligning har diskrimineringsombudsmannen (DO) i Sverige, som kan se på alle saker innen diskrimineringsfeltet, siden 2009 behandlet rundt 180 saker vedrørende seksuell trakassering.¹⁵

Det ser ut til å eksistere ett klart misforhold mellom forekomsten av seksuell trakassering og antallet saker hos LDO og domstolsapparatet. Alle statistiske studier utarbeidet i Norge viser et forholdsmessig høyt antall tilfeller av seksuell trakassering, og tallene fra resten av verden underbygger sannsynligheten for riktigheten av tallmaterialet. Likevel viser LDO sine tall at svært få henvendelser kommer deres vei, det er heller ikke mange saker oppe i domstolsapparatet som omhandler seksuell trakassering.¹⁶

1.2 Begrepsavklaring

Etter likestillingsloven § 8 er ”trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering forbudt”. Paragrafen er en videreføring av gjeldende rett etter ordlyden i § 8a i den tidligere likestillingsloven av 1978.¹⁷ Forbudet mot seksuell trakassering ble tatt inn i loven i 2002,¹⁸ mens forbudet mot trakassering på grunn av kjønn ble tatt inn i 2005.¹⁹ Begge lovendringer kom som en konsekvens av oppdateringer i likestillingsdirektivet 2002/73/EF og gjennomføringen av dette i norsk rett.

Det kan i mange tilfeller være vanskelig å skille mellom trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering, og begge formene for trakassering regnes som forskjellsbehandling på grunn av kjønn etter loven. Det er i sammenheng med den videre redegjørelsen i oppgaven

¹³ Meld. St. 44 (2012–2013) kapittel 7.6.3

¹⁴ Ibid

¹⁵ Jesnes (2012) s. 3

¹⁶ Dagsavisen (2012)

¹⁷ Prop. 88 L (2012-2013) s. 171

¹⁸ Tilført ved endringslov 14. juni 2002 nr. 21

¹⁹ Tilført ved endringslov 10. juni 2005 nr. 38

viktig å skille klart mellom disse to formene for kjønnsdiskriminering, da oppgaven kun skal omhandle seksuell trakassering.

1.2.1 Trakassering på grunn av kjønn versus seksuell trakassering

Etter likestillingsloven § 8 skal *trakassering på grunn av kjønn* forstås som ”handlinger, unnløtelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende”. *Seksuell trakassering* er etter loven ”uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer”.²⁰

Inn under begrepet ”trakassering” legger man som hovedregel til grunn at det dreier seg om gjentagende, vedvarende eller grove typer krenkelser. Er situasjonen svært alvorlig kan det likevel være nok med kun et enkeltstående tilfelle.²¹

Grensen for hva som er kjønnstrakassering kan være vanskelig å angi, men et skille mellom trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering går på at trakassering på grunn av kjønn ikke blir ansett for å ha en seksuell baktanke. Diskrimineringen er basert direkte på personens kjønn. I forarbeidene er det sagt at ”*Et eksempel på dette kan etter departementets oppfatning være en kvinne som jobber i brannvesenet og blir nektet å klatre i stiger, med den begrunnelse fra leder at kvinner er uegnet til dette.*”²² Videre uttales det i forarbeidene om trakassering på grunn av kjønn: «*kvinnelige arbeidstakere stemples som udugelige fordi de er kvinner eller mobbes på annen måte fordi de er kvinner. Det kan imidlertid være uklart om trakasseringen er av seksuell karakter eller på grunn av kjønn.*»²³ Problemene for lovutøver kan riktignok også videre kompliseres i de tilfeller der kommentarer eller handlinger ligger i grenseland mellom det rent kjønnsdiskriminerende og det seksuelle. Det seksuelle aspektet vil slik sett være det som avgjør om det er snakk om seksuell trakassering, der den seksuelle trakasseringen kan deles opp til å omfatte verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering.²⁴ Dette kan dreie seg om alt fra spøk med seksuelle undertoner, visning av pornografiske bilder, tafsing

²⁰ Likestillingsloven § 8

²¹ Prop. 88 L 2012-2013 s. 162

²² Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) s. 32

²³ Ot.prp.nr.35 (2004-2005) s. 38

²⁴ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 88

eller annen uønsket oppmerksomhet.²⁵ Hva som kan defineres som seksuell trakassering skal redegjøres grundig for under oppgavens del to.

1.3 Problemstilling

Oppgavens problemstilling er hvorvidt den norske stat ivaretar vernet mot seksuell trakassering, i den grad dette er pålagt staten gjennom internasjonale konvensjoner og direktiver.

For å undersøke problemstillingen er det nødvendig å se på to forhold. For det første tar jeg for meg hvorvidt definisjonen av seksuell trakassering i norsk rett sammenfaller med den definisjonen som brukes i de konvensjoner og direktiver Norge er bundet av. Dersom definisjonen i norsk rett ikke dekker alle de handlinger som dekkes av de internasjonale rettskildene, vil dette innebære konvensjonsbrudd fra statens side. For å belyse hvordan seksuell trakassering er definert i norsk rett, vil jeg behandle dette i en komparativ redegjørelse hva gjelder historie og geografiske ulikheter. Jeg vil deretter se grundig på hvor man finner de ulike nasjonale og internasjonale rettsreglene, og hvordan disse skal tolkes. Deretter vil jeg undersøke om det foreligger en ulikhet mellom de nasjonale og de overnasjonale rettskildene.

For det andre tar jeg for meg den norske stats oppfyllelse av det effektivitetskravet som ligger innbakt i internasjonale konvensjoner og direktiver. Delen som omhandler effektivitetskravet er delt opp tematisk; effektivitetskravet i forhold til forebygging av seksuell trakassering og effektivitetskravet i forhold til håndhevingsapparatet. Dersom vernet mot seksuell trakassering ikke er effektivt, bryter staten sine overnasjonale forpliktelser.

1.4 Avgrensning

All statistikk viser at seksuell trakassering er et problem som i hovedsak rammer kvinner.²⁶ Jeg vil derfor avgrense oppgaven til å diskutere kvinners møte med seksuell trakassering, både i arbeidslivet og utenfor. Dette begrunner videre valget av rettskilder oppgaven vil ta for seg. Av internasjonale rettskilder vil det i hovedsak redegjøres for forpliktelser etter EØS-retten, direktiver og føringer fra EU-systemet som Norge er forpliktet å etterfølge. Disse kil-

²⁵ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 88

²⁶ SSB (2009) Levekårsundersøkelse – arbeidsmiljø

dene gjelder både for menn og kvinner, men er begrenset i forhold til virkeområde, da de i hovedsak gjelder ved diskriminering i arbeidslivet og ved tjenesteyting. Videre vil jeg ta for meg deler av det internasjonale konvensjonsvernet, nærmere bestemt diskrimineringsvernet som oppstilles i FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (KDK). KDK er begrenset til å gjelde kun for kvinner, men diskrimineringsvernet som følger av konvensjonen gjelder på områder utover arbeidslivet.

1.5 Metode og valg av rettskilder

1.5.1 Internasjonale rettskilder

Utgangspunktet for norsk rett er et dualistisk prinsipp, som vil si at internasjonale regler må gjennomføres særskilt. Dette må gjøres enten ved inkorporasjon eller transformasjon for at de skal bli intern rett. Ved motstrid mellom norsk rett og internasjonal rett, er utgangspunktet at den norske regelen går foran. Dette utgangspunktet modifiseres av presumsjonsprinsippet, som innebærer at norsk rett skal tolkes i samsvar med folkeretten så langt det er mulig.²⁷ Det samme prinsippet legges til grunn også i EØS-rettslig sammenheng, der mangelfullt gjennomførte EØS-regler gis til dels avgjørende betydning for fastleggelsen av innholdet i norsk rett. Presumsjonsprinsippet gir domstolene både en mulighet og en plikt til å fortolke Norsk rett i overensstemmelse med Norges EØS-rettslige forpliktelser.²⁸

Etter menneskerettighetsloven (mrl.) § 2 skal visse menneskerettighetskonvensjoner, herunder kvinnediskrimineringskonvensjonen av 1979 (KDK) og den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK), gjelde som norsk lov i den utstrekning de er bindende for Norge.²⁹ Etter lovens § 3 skal bestemmelsene i konvensjoner og protokoller som nevnt i § 2 ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning. Jeg vil i det videre redegjøre kort for rettskildene og de metodiske utgangspunktene. Utover dette vil jeg tidvis klargjøre min metodiske forståelse underveis i oppgaven der disse er relevante.

²⁷ Fleischer (2005) s.360

²⁸ Fredriksen (2012) s. 245

²⁹ lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett

1.5.1.1 Kvinnediskrimineringskonvensjonen (KDK)

Norge ratifiserte KDK i 1981 uten lovendringer, og inkorporerte KDK i norsk lov gjennom likestillingsloven § 1 b i 2005.³⁰ Konvensjonen hadde da status som norsk lov, men uten forrang fremfor annen lovgivning.³¹ KDK er nå tatt inn som en del av menneskerettighetsloven, og skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning. Etter inkorporeringen i likestillingsloven har KDK vært en viktig nasjonal rettskilde, og konvensjonens rettskildestatus er videre hevet etter inntakelsen i menneskerettighetsloven. Konvensjonen anvendes imidlertid lite i norske avgjørelser. Når det gjelder vernet mot seksuell trakassering er den særlig relevant fordi den pålegger den norske stat forpliktelser både i forhold til å bekjempe de strukturelle årsakene som fører til seksuell trakassering i samfunnet, og forpliktelser med tanke på utforming av regelverk og håndheving av den seksuelle trakasseringen som likevel finner sted.

Videre er det i tilknytning til KDK oppretten en kvinnekomité, hvis formål er å: ”vurdere hvilken fremgang som blir gjort med å sette i verk denne konvensjonen”.³² Komiteen kan ”fremme forslag og generelle anbefalinger bygget på granskinger av rapporter og opplysninger som er mottatt fra konvensjonspartene”, jf art. 21 (1). Komiteen håndterer individklager etter den valgfrie protokollen art 2. Kvinnekomiteen har kommet med åtte «concluding observations» til Norge, og gitt 30 «general recommendations» (GR), det har til nå ikke vært vurdert individklagesaker mot Norge. Kvinnekomiteen har ikke kompetanse til å komme med folkerettslig bindende uttalelser, og statene er ikke rettslig forpliktet til å handle i henhold til komitéens synspunkter, dette gjelder også kvinnekomiteens vurderinger av individklagesaker rettet mot andre land enn Norge.³³ Kvinnekomiteens anbefalinger er likevel et av de viktigste uttrykk for komiteens rettskyndighet,³⁴ og generelle rekommandasjoner fra kvinnekomiteen vil ha stor vekt i folkerettslig sammenheng. Forarbeidene vurderer rettskildens vekt nasjonalt etter: ”*kor klar fråsegna er, og i kva grad den konkrete saka er identisk med dei situasjonane*

³⁰ Vedtatt ved lov 10. juni 2005 nr. 38

³¹ Innst. O. nr. 115 (2008-2009) s.1

³² opprettet i 1982, KDK art. 17 (1)

³³ Ot.prp. nr. 93 (2008-2009) s. 32

³⁴ Hellum (2008) s. 80

komiteen truleg har hatt for auge under utarbeidinga.”³⁵ Når det gjelder ”concluding observations” til en norsk rapport, mener departementet at komiteen sine uttalelser må ha stor vekt.³⁶ Kvinnekomiteen arbeid er spesielt interessant i forhold til seksuell trakassering, da området tidlig ble fremmet som et arbeidsmiljø- og voldsproblem av komiteen.³⁷ Videre har komiteen kommet med flere anbefalinger til Norge vedrørende statens arbeid mot seksuell trakassering i samfunnet. Kvinnekomiteens uttalelser bør dermed tillegges stor vekt ved tolkingen av konvensjonens forpliktelser.

1.5.1.2 Europeiske menneskerettighetskonvensjonen

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (heretter EMK) er inntatt i menneskerettighetsloven med forrang for nasjonal rett, jr. mrl. §§ 2 og 3. Vern mot diskriminering etter EMK følger av konvensjonens artikkel 14. Etter artikkelen skal rettigheter gitt etter konvensjonen sikres uten diskriminering ”on any ground, such as sex, race, colour, language, political or other opinion (...)” Artikkel 14 oppstiller dermed et aksessorisk vern mot diskriminering, da den kun beskytter mot diskriminering i saker der det samtidig har skjedd en krenkelse som omfattes av konvensjonens øvrige artikler.

Det følger ikke et spesifikt vern etter EMK mot trakassering eller seksuell trakassering, men det kan argumenteres for at konvensjonen innehar vern av rettigheter som relaterer seg til samme område. Konvensjonene nedslagsfelt i samfunnet er i dag stort, selv om dens rettigheter ikke kan sies å være altomfattende. Dette forklares ved at den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) i noe grad tolker konvensjonens rettigheter utvidende, og nyere EMD-praksis går langt i å minimere betydningen av at et forhold som bringes inn for domstolen etter artikkel 14, også i realiteten må dekkes av et av konvensjonens andre bestemmelser.³⁸ Det er slik sett ikke nødvendig å fastslå brudd på en annen rettighet for at forbudet skal komme til anvendelse, det er tilstrekkelig at saksforholdet faller innenfor rekkevidden av en av konvensjonens bestemmelser.³⁹

³⁵ Ot.prp. nr. 93 (2008-2009) s. 32

³⁶ Ot.prp. nr. 93 (2008-2009) s. 32

³⁷ GR nr 19, (1992)

³⁸ NOU 2009:14 punkt 24.4.2

³⁹ Rasmussen v. Danmark EMD, avsnitt 29

Seksuell trakassering har aldri vært påberopt som grunnlag for konvensjonsbrudd for EMD.⁴⁰ Det er likevel meget sannsynlig at seksuell trakassering kan falle inn under vernet i EMK, eksempelvis under artikkel 3 som omfatter “the right to be free from inhuman or degrading treatment or punishment”. I saken *Dordevic v Croatia* mente EMD at statens manglende handling til å få stoppet langvarig trakassering av en alvorlig funksjonshemmet gutt var å anse som et brudd på hans rettigheter etter konvensjonens artikkel 3.⁴¹ Er det i tillegg snakk om handlinger som tilsier at det foreligger forskjellsbehandling, vil dette kunne falle inn under vernet etter artikkel 14, sammenholdt med en annen artikkel som eksempelvis 3.⁴² EMK vil ikke bli anvendt videre i denne oppgaven, både på grunn av oppgavens omfang med de begrensinger dette medfører, og da seksuell trakassering enda ikke har vært problematisert i EMD.

1.5.1.3 EØS-retten

Norge har bundet seg til EU gjennom EØS-avtalen,⁴³ og er etter avtalen forpliktet til å gjøre rettsakter fra EU innenfor angitte rettsområder til intern nasjonal rett.⁴⁴ Direktiver om kjønnsdiskriminering hører til under den sosialpolitiske plattformen i EU, og faller inn under EØS-avtalens del V. Etter EØS-avtalen artikkel 69 og 70 skal Norge gjennomføre prinsippet om lik behandling for kvinner og menn i arbeidslivet. Det er to EU-direktiver som spesifikt oppstiller rettigheter vedrørende seksuell trakassering innad i EU-samarbeidet, og som slik sett er relevant i sammenheng med oppgaven. Direktiv 2006/54/EØS (omarbeidelsesdirektivet) er omfattet av EØS-avtalen og er bindende for Norge, noe som medfører en plikt for staten til å implementere direktivets innhold i nasjonal lovgivning.⁴⁵ Direktiv 2004/113/EF (vare- og tjenestedirektivet) faller i utgangspunktet utenfor EØS-avtalen da direktivet er hjemlet i EU-traktaten art. 13.⁴⁶ Det har likevel vært enighet hos EØS-partene om at direktivet er relevant,

⁴⁰ Søk etter *sexual harassment, ECHR case law (Hudoc)

⁴¹ *Dordevic v Croatia* (EMD)

⁴² Handbook on European non-discrimination law (2011) s. 36

⁴³ Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) mv. (EØS-loven)

⁴⁴ EØS-avtalen artikkel 102

⁴⁵ NOU 2009: 14 punkt 4.6.1.3

⁴⁶ *Ibid*: punkt 4.6.1.4

og direktivet er tatt inn i EØS-avtalen etter avgjørelse i EØS-komiteen.⁴⁷ EU-direktivene implementeres ikke i sin helhet i nasjonal lov, det er innholdet som er bindene, og statene skal på en lojal og klar måte sørge for at nasjonal lov er i samsvar med direktivene.⁴⁸

1.5.2 Nasjonale rettskilder og juridisk teori

Forbudet mot seksuell trakassering er regulert i likestillingsloven § 8, og likestillingsloven gir også de mest omfattende forpliktelser for staten og private aktører til å forebygge, forhindre og forby seksuell trakassering. Videre kan seksuell trakassering falle innunder arbeidsmiljølovgivningen, da mye av forekomsten av seksuell trakassering foregår i arbeidslivet. Andre relevante interne lover er diskrimineringsombudsloven, da den regulerer myndighetsområdet til det spesielt opprettede forvaltningsorganet på diskrimineringsfeltet.⁴⁹ Det finnes svært lite rettspraksis om seksuell trakassering. I Norge har jeg funnet fem saker i domstolene som tar for seg seksuell trakassering, der kun en av dommene er fra høyesterett.⁵⁰ Høyesterett gir slik sett noen generelle føringer for vurderingen av hvordan seksuell trakassering skal foretas. De resterende dommene er fra lagmannsretten, og vil ha langt mindre vekt som rettskilde enn en høyesterettsavgjørelse. For å underbygge forståelsen av definisjonene gitt for seksuell trakassering i oppgaven er det videre lagt vekt på en sak fra EU Kommisjonens «first chamber», og en sak fra den Svenske Arbeidsretten. Disse har begrenset rettskildemessig betydning for den Norske lovforståelsen, men er brukt her for å understreke poenger.

For en mer effektiv mulighet til å overse diskrimineringsvernet i samfunnet har det blitt opprettet et uavhengig forvaltningsorgan, Likestillings- og diskrimineringsombudet (heretter LDO eller ombudet) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (heretter LDN eller nemnda), som skal sørge for tilsyn og gjennomføring av likestillingsloven. Saker avgjort i ett eller begge instanser kan bringes til domstolen for full overprøving.⁵¹ Ombudet har myndighet til å gi uttalelser i enkeltsaker, mens nemnda kan treffe vedtak med det formål å bringe forholdet til opphør. I saker som omhandler seksuell trakassering har ombudet og nemnda myndighet til

⁴⁷ EØS-komiteen nr 147/2009

⁴⁸ NOU 2012: 2 boks7.2

⁴⁹ LDO og LDN

⁵⁰ LA -2009-202366, LA-2009-189015-2, LB-2006-124840, LG-2006-95786, RT. 2002 s. 273

⁵¹ Lov 10.juni 2005 nr. 40 Diskrimineringsombudsloven §§ 1 (1) og 12 1. ledd

å vurdere vernebestemmelsen,⁵² og aktivitets og redegjørelsesplikten.⁵³ Forbudet mot seksuell trakassering er lagt til domstolen alene å vurdere.⁵⁴

Det er uvisst hvor stor vekt domstolen legger på håndhevingsapparatenes praksis ved sin behandling av en sak, det vil likevel være av betydning i de tilfeller der det foreligger fast praksis. Ombudet og nemnda vil videre ha spesialkunnskap på sitt område, og da det foreligger svært få rettsavgjørelser på diskrimineringsretten område, vil det trekke i retning av å tillegge ombud og nemndspraksis forholdsvis stor vekt. Videre vil nemndas avgjørelser kunne tillegges tyngre rettskildemessig vekt enn ombudets uttalelser, da nemnda har vedtakskompetanse samt en mer domstolslignende klagebehandling.

Det foreligger ett forholdsvis bredt spekter av utredninger og forarbeider på diskrimineringsrettens område da lovverket har blitt gjennomarbeidet og fornyet de senere år. Forarbeider gir uttrykk for lovgivers vilje og gir ofte nyttig veiledning til lovtolkningen. Forarbeidene har derfor stor verdi som rettskildefaktor.⁵⁵ Forarbeidene er dessuten en viktig kilde til å se hvordan den norske stat har søkt å gjennomføre internasjonale forpliktelser i nasjonal rett. Noen av de mest relevante forarbeider for oppgavens tema er Ot.prp.nr 77 som tar for seg implementering av seksuell trakassering i norsk rett, samt nyere offentlige utredninger som; Et helhetlig diskrimineringsvern, Struktur for likestilling, Politikk for likestilling og forarbeider til den nye likestillingsloven.⁵⁶ Juridisk teori har i utgangspunktet liten vekt som rettskildefaktor.⁵⁷ Den reelle vekten vil imidlertid også avhenge av det øvrige rettskildebildet på feltet. Det finnes lite juridisk teori om seksuell trakassering, men noe av teorien som gjelder kjønnsdiskriminering generelt kan være relevant også for seksuell trakassering. Juridisk teori vil være særlig relevant i oppgaven for å belyse rettskildene i de tilfeller der det ikke finnes rettspraksis på området.

⁵² Likestillingsloven §§ 25 og 15

⁵³ Likestillingsloven §§ 23 og 14

⁵⁴ Likestillingsloven § 26 bokstav a)

⁵⁵ Eckhoff (2001) s. 71

⁵⁶ NOU 2009: 14, NOU 2011:18, NOU 2012 :15 og Prop 88 L

⁵⁷ Eckhoff (2001) s. 270

1.5.3 Den videre fremstilling

Oppgaven deles videre i tre hoveddeler. I del to vil jeg redegjøre for seksuell trakassering i en historisk kontekst, med vekt på forståelsen av seksuell trakassering som en del av diskrimineringsretten. Videre vil jeg bruke relativt mye plass på å diskutere seksuell trakassering som begrep i internasjonale og nasjonale rettskilder, og hvilke handlinger som kan tenkes å falle inn under forbudet mot seksuell trakassering. Videre vil jeg i del tre redegjøre for rekkevidden av vernet som følger av Norges internasjonale forpliktelser, og kravet til effektiv forebygging og sanksjonering. Dette settes slik opp mot den norske lovreguleringen og avsluttes med en vurderende del.

2 Uttrykket «seksuell trakassering»

2.1 Seksuell trakassering i en historisk kontekst

Det er en klar innflytelse fra den amerikanske rettstradisjonen i den nyere europeiske tilnærmingen til seksuell trakassering. I USA har trakassering alltid vært oppfattet som en form for diskriminering og USAs lovgivning mot seksuell trakassering hadde sitt utspring i Civil Rights Act fra 1964, og det vernet denne ga etniske minoriteter for diskriminerende trakassering. Loven omfatter rase, farge, religion, kjønn og nasjonal opprinnelse, og per i dag er seksuell trakassering den oftest adresserte formen for trakassering som blir fremmet etter lovverket.⁵⁸

Selve begrepet «seksuell trakassering» ble skapt på 1970-tallet av Catherine MacKinnon i hennes innflytelsesrike bok «Sexual harassment of Working Women». MacKinnon argumenterte i boka kraftig for at seksuell trakassering var å anse som kjønnsdiskriminering: «*perpetuating the interlocked structure by which women have been kept sexually in thrall to men and at the bottom of the labour market*». ⁵⁹ Høyesterett bekreftet dette synet i 1986, i saken Meritor Savings vs. Vinson. En av de første rettsakene i USA der seksuell trakassering som kjønnsdiskriminering ble problematisert.

Saken omhandler Mechelle Vinson, som over flere år hadde blitt utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen av bankens visepresident, Sidney Taylor. Vinson saksøkte Taylor etter å ha blitt sagt opp fra sin stilling i banken. Vinson argumenterte for at den seksuelle trakasseringen hadde ført til et fiendtlig arbeidsmiljø som var å anse som kjønnsdiskriminering.⁶⁰ På bakgrunn av dette argumenterte hun for at hun hadde krav på kompensasjon og oppreisning. Sakens kjernesporsmål var derfor om et ”fiendtlig arbeidsmiljø” kunne betegnes som en form for diskriminering som ga rett til økonomisk kompensasjon etter loven. Retten kom frem til at hensynet bak lovverket talte for en forståelse av seksuell trakassering som en form for diskriminering. Den seksuelle trakasseringen kunne medføre et skadelig eller fiendtlig arbeidsmiljø

⁵⁸ Numhauser-Henning (2011) del 1, side 4

⁵⁹ McKinnon (1979) jf. Numhauser-Henning (2011) del 1, side 4

⁶⁰ Civil Right Act of 1964, title VII

for den som ble rammet, og måtte dermed være omfattet av diskrimineringsvernet.⁶¹ Kjennelsen hadde vidtrekkende implikasjoner, og oppstilte en definisjon for hva som konstituerte seksuell trakassering på arbeidsplassen. Saken ga også en veiledning om omfanget av arbeidsgiveransvaret, der arbeidsgiver kunne holdes økonomisk ansvarlig hvis de hadde kjennskap til det trakasserende forholdet uten å forsøke å stoppe dette.⁶²

Vernet mot seksuell trakassering i det amerikanske rettssystemet har fra sin inntreden hatt sitt fundament innen diskrimineringsretten. Dette har medført et ”diskrimineringsrettet utgangspunkt” i utviklingen på feltet, som står i motsetning til den europeiske forståelsen. Her finner vi en legal vinkling mer rettet mot den utsattes ”tap av verdighet” (Dignity Harm approach), som den trakasserende handlingen medfører.⁶³ Dette kan tydelig leses i EU-Kommisjonenes rekommandasjon fra 1991,⁶⁴ som inkluderer en ”Code of practice on measures to combat sexual harassment”.⁶⁵ Rekommandasjonens artikkel 1(1) ber statene ta ansvar for å sørge for å opplyse om at ”conduct of a sexual nature” som skader menn og kvinners verdighet på arbeidsplassen ikke er akseptert. Videre fremheves det i rekommandasjonen at slik oppførsel ”may, in certain circumstances” være å anse som brudd på prinsippet om likestilling i arbeidslivet som følger av likestillingsdirektivet.⁶⁶ Seksuell trakassering er etter dette i første omgang å anse som brudd på menneskers verdighet og rett til et anstendig arbeidsmiljø, videre kan det i *enkelte* tilfeller, være å anse som diskriminering. Mye av EU-rettens føringer vedrørende seksuell trakassering kommer fra denne rekommandasjonen, med sitt vedlegg, og har hatt stor innflytelse på hvordan seksuell trakassering ble definert da det ble innført som et eksplisitt forbud i likestillingsdirektivet i 2002.⁶⁷

Det kan slik sett argumenteres for at den europeiske lovgivningen aldri har tatt til seg tanken om at seksuell trakassering er en fullverdig del av diskrimineringsretten, men heller har vært å anse mer som en del av den generelle arbeidsmiljøproblematikken. Selv om utviklingen innen

⁶¹ Meritor Savings Bank FSB v. Mechelle Vinson

⁶² Meritor Savings Bank FSB v. Mechelle Vinson, del IV

⁶³ Numhauser-Henning (2011) del 1, side 1

⁶⁴ EU commission 92/131/EEC

⁶⁵ EU commission 92/131/EEC annex, Code of Practice on measures to combat sexual harassment

⁶⁶ Tidligere likestillingsdirektivet, 76/207/EEC artikkel 3,4 og 5

⁶⁷ Handbook on European non-discrimination law (2011) s. 31

EU retten nå klart peker mot en full implementering av seksuell trakassering som en del av diskrimineringsretten, kan man fortsatt se en tosidig fremgangsmåte i den europeiske rettsforståelsen. Dette følger klart av likestillingsdirektivet gjennom formuleringen i forbudsparagrafen som lyder ” with the purpose or effect of *violating the dignity* of a person”.⁶⁸

En av hovedgrunnene til den mer tosidige tilnærmingen vi finner i europeisk rett i forhold til den rene diskrimineringsvinklingen fra den amerikanske rettstradisjonen er basert på historisk utvikling av samfunn og lovverk. Der de i USA på et tidlig tidspunkt hadde etablert ett sterkt vern mot trakassering, finner man samtidig dårlige rettigheter for arbeidstakere i arbeidslivet. Forbud mot trakassering har slik sett stått sentralt i sammenheng med tilgang til arbeid, promoteringer og oppsigelser. I Europa har situasjonen stort sett vært det motsatte, der man ofte har hatt sterke fagforeninger og god lovgivning for arbeidstakerne på arbeidsrettens område. Dette har videre gitt en mer omfattende beskyttelse mot usaklige oppsigelser, som har ført til et større fokus på retten til et forsvarlig arbeidsmiljø *under* selve arbeidsforholdet.⁶⁹

Problemet med ”Dignity harm”-vinklingen er at diskrimineringsaspektet fort kan forsvinne i en mer generell diskusjon rundt mobbing, eller det generelle psykososiale miljøet på arbeidsplassen. Det eksplisitte vernet som diskriminering, og de strukturelle likestillingsproblemene som kan sies å ligge bak problemet med seksuell trakassering, forsvinner således i de mer generelle samfunnsproblemer som mobbing og trakassering.⁷⁰ Faren ved dette er at trakassering som en form for diskriminering blir gjemt bak mer generelle regler om gjengjeldelse eller krav til arbeidsmiljø, og lovgivningen på området kan risikere å komme i konkurranse mot hverandre. Det har vært en utvikling innad i EU-retten de senere år mot å legge opp til en renere implementering av en den diskrimineringsrettede vinklingen. Faren ved å ha en tosidig fremgangsmåte er at mange av sakene som omhandler seksuell trakassering ikke blir gjort til en ”kvinnesak”, men en generell arbeidsmiljøsak, som dermed faller utenfor den bakenforliggende meningen med diskrimineringsvernet, som er beskyttelse fra individuell og strukturell diskriminering.⁷¹

⁶⁸ Direktiv 2006/54/ EØS artikkel 2 (d)

⁶⁹ Numhauser-Henning (2011) s. 6

⁷⁰ Ibid s. 7

⁷¹ Ibid s. 33 og 34

2.2 Rettskilder som oppstiller et forbud mot seksuell trakassering

Utrykket seksuell trakassering er definert noe forskjellig i de aktuelle internasjonale og nasjonale rettskilder og kan fremstå som et diffust begrep. For å bestemme hva som eksplisitt ligger i et forbud og vern mot seksuell trakassering, er det viktig å belyse de forskjellige vinklingene. En redegjørelse for hvordan begrepet har vært tolket i rettspraksis, vil også belyse forståelsen. Det finnes imidlertid lite rettspraksis på området.

En klar definisjon av begrepet er relevant for den videre diskusjonen rundt reguleringen av forbudet mot seksuell trakassering i Norge og vernets effektivitet. Dersom definisjonen av seksuell trakassering i nasjonal rett er snevrere enn definisjonene som følger av de internasjonale rettskildene, innebærer det at den norske stat ikke overholder sine konvensjonsforpliktelser. Jeg vil her først redegjøre for hvor forbudet mot seksuell trakassering er plassert i rettskildene, før jeg tar for meg de forskjellige definisjonene av begrepet, og videre hva som faller inn under forbudet.

2.2.1 Direktiv 2006/54/EØF og Direktiv 2004/113/EF

Et direkte forbud mot trakassering er en relativt ny utvikling innen EU sin antidiskrimineringsrett, og forbudet ble introdusert i EU-retten for å gi et mer omfattende vern mot denne formen for diskriminering.⁷² Forbudet ble tatt inn i likestillingsdirektivet i 2002,⁷³ og før den tid ble seksuell trakassering sett på som en spesifikk form av direkte diskriminering. At denne formen for diskriminering ble tatt inn som et eget underpunkt i direktivet, er basert på lovgivers fokusering på dette feltet som en spesielt skadelig form for diskriminering.⁷⁴

Forbudet mot seksuell trakassering finner vi i to av EUs direktiver. Det ble i første omgang innlemmet i Europarådets likestillingsdirektiv 76/207/EF i en endring gjort i 2002. Dette

⁷² Handbook on European non-discrimination Law (2011) s. 31

⁷³ Direktiv 2002/73/EØS artikkel 2

⁷⁴ Handbook on European non-discrimination Law (2011) s. 32

skjedde i forbindelse med en større gjennomgang av likestillingsdirektivet, og førte til det nye likestillingsdirektivet, direktiv 2002/73/EF.⁷⁵ Her oppstiltes den første legale definisjonen av seksuell trakassering innad i EU-retten.⁷⁶ Direktivet ble opphevet i 2006 og innlemmet i direktiv 2006/54/EØF⁷⁷ (omarbeidelsesdirektivet). Omarbeidelsesdirektivet samler flere av de tidligere direktivene om kjønnsdiskriminering,⁷⁸ og kodifiserte rettsutviklingen på området. Seksuell trakassering er videre forbudt etter direktiv 2004/113/EF som omhandler likebehandling av kvinner og menn i forbindelse med varelevering og tjenesteyting.⁷⁹ Direktivet følger opp den europeiske likestillingspolitikkenes dynamiske karakter og sikrer rettigheter mot diskriminering også utenfor arbeidsmarkedet. Direktivets definisjon av seksuell trakassering er likt som det vi finner i omarbeidelsesdirektivet.⁸⁰

2.2.2 Kvinnediskrimineringskonvensjonen (KDK)

FNs konvensjon for avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner, FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (KDK), har ikke en definisjon av seksuell trakassering i konvensjonsteksten. Området er heller ikke omtalt i konvensjonens forarbeider. Konvensjonsteksten kan likevel ikke anses uttømmende, da kvinnekomiteens tolkning av konvensjonen medfører en dynamisk utvikling av regelverket. Det er slik sett rom for utvikling innenfor konvensjonens formålsområde.⁸¹

Kvinnekonvensjonens artikkel 11 omhandler likestilling, og retten til like muligheter i arbeidslivet. Det følger av konvensjonsteksten en positiv forpliktelse for statene til å skulle «treffe alle tiltak som er nødvendig» for å sørge for et arbeidsliv fritt for diskriminering.⁸² Komiteen uttaler i sin generelle rekommandasjon (GR) nr. 19 at seksuell trakassering, som et uttrykk for kjønnsbasert vold, kan medføre store konsekvenser for likestillingen i arbeidslivet.

⁷⁵ Endret i 2002 til direktiv 2002/73/EC

⁷⁶ Tsekos (2003) s. 1

⁷⁷ Innlemmet i EØS-avtalen 14.mars 2008, frist for gjennomføring 15.august 2009

⁷⁸ 76/207/EØF likestillingsdirektivet, likelønnsdirektivet 75/117/EØF og bevisbyrdedirektivet 97/80/EF

⁷⁹ Direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (Dansk)

⁸⁰ 2004/113/EF art. 2 bokstav d)

⁸¹ Hellum 2008, side 78

⁸² Kvinnekonvensjonen KDK artikkel 11 (1)

Kvinnekomiteen tar i utgangspunktet for seg seksuell trakassering som et likestillingsproblem i arbeidslivet etter konvensjonenes artikkel 11 (1). Ved første øyekast kan det virke som komiteen mener konvensjonen kun gir et vern mot seksuell trakassering innenfor arbeidslivet. Dette stemmer likevel ikke da komiteen også ser på seksuell trakassering som et grunnleggende strukturelt diskrimineringsproblem, som gir uttrykk av å være en type kjønnsbasert vold menn utfører mot kvinner. Dette synet ser vi videre belegg for i individklagesaken *Abramova v Belarus*.⁸³ Abramova ble fengslet i Hviterussland etter en protestaksjon. Under sitt fengselsopphold ble hun utsatt for nedverdiggende og seksuelt ladet oppførsel samt kommentarer fra fengselsvaktene. Kvinnekomiteen uttaler i saken at denne oppførselen er å anse som seksuell trakassering, og er et brudd på KDK artikkel 2 og 5 (a). Komiteen trekker altså her vernet ut over arbeidslivet, og setter det i sammenheng med statens plikt til å forhindre strukturell diskriminering.

2.2.3 Seksuell trakassering i norske rettsskilder

Et forbud mot trakassering på arbeidsplassen ble innført i arbeidsmiljøloven i 1995.⁸⁴ Dette ble gjort for å gi arbeidstakerne et bedre vern om sin helse og sikkerhet på arbeidsplassen, særlig med tanke på den psykiske helsen. Arbeidsmiljølovens ordlyd omtalte ikke seksuell trakassering direkte, men at dette også skulle vernes kan leses ut av forarbeidene.⁸⁵ Bestemmelsen gjaldt kun på arbeidsplassen, som en del av arbeidsgivers ansvar for det totale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass.⁸⁶

Et eksplisitt forbud og vern mot seksuell trakassering ble først innført i lovverket i 2002, i den tidligere likestillingsloven § 8a.⁸⁷ Forbudet i den norske likestillingsloven kom som en direkte konsekvens av EØS-retten, og implementeringen av seksuell trakassering i likestillingsdirektivet i 2002. Videre ble det innført vernebestemmelser, som eksempelvis arbeidsgivers plikt til å søke å hindre trakassering på arbeidsplassen. Forbudet mot seksuell trakassering i likestil-

⁸³ Inga Abramova v Belarus

⁸⁴ Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4. § 12 (1)

⁸⁵ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) punkt 9.9.2

⁸⁶ Ibid

⁸⁷ Likestillingsloven (1976) § 8a

lingsloven er ikke begrenset til arbeidslivet, og har slik sett et bredt nedslagsfelt. Ordlyden og forståelsen som følger av tidligere forarbeidene på området skal legges til grunn ved tolkning av nytt lovverk som trådte i kraft januar 2014.⁸⁸

2.3 Definisjonen av uttrykket «seksuell trakassering»

KDK artikkel 11 omhandler likestilling, og retten til like muligheter i arbeidslivet. Det følger av konvensjonsteksten en positiv forpliktelse for statene til å: «treffe alle tiltak som er nødvendig»⁸⁹ for å sørge for ett arbeidsliv fritt for diskriminering. Kvinnekomiteen definerer seksuell trakassering som:

«Sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behavior as physical contact and advances, sexually colored remarks, showing pornography and sexual demand, whether by words or actions»⁹⁰

Det påpekes videre at: *“Such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem; it is discriminatory when the woman has reasonable grounds to believe that her objections would disadvantage her in connection with her employment, including recruitment or promotion, or when it creates a hostile working environment”⁹¹.*

Det er her snakk om flere typer adferd som regnes å falle inn under betegnelsen seksuell trakassering. Det er for det første snakk om fysisk kontakt, tilnærmelser og krav om seksuelle tjenester. Videre omfattes kommentarer med seksuell undertone og visning av bilder med pornografisk eller annet støtende innhold. Dette kan settes frem verbalt eller gjennom andre typer handlemåter.

Etter Omarbeidelsesdirektivets innledende bemerkninger heter det at seksuell trakassering er i strid med prinsippet om likebehandling mellom menn og kvinner, og derfor vil utgjøre dis-

⁸⁸ Likestillingsloven 21.06.2013 nr. 59

⁸⁹ Kvinnekonvensjonen KDK artikkel 11 (1)

⁹⁰ General recommendation No 19 11 samling, 1992, punkt 18 til artikkel 11

⁹¹ Ibid

kriminering på grunn av kjønn i forbindelse med rettigheter gitt i direktivet.⁹² Det påpekes videre at disse formene for diskriminering ikke kun foreligger på arbeidsplassen, men også i sammenheng med tilgangen til forfremmelser, sysselsetting og yrkesutdanning.⁹³ Videre kan seksuell trakassering forekomme i sammenheng med tilgangen til varer og tjenester. Seksuell trakassering er etter omarbeidelsesdirektivet 2006/54/EØS, artikkel 2 (1) litra b) og direktiv 2004/113/EØS artikkel 4 (d) definert slik:

“where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment.”

Det er altså snakk om uønsket oppførsel av seksuell natur. Videre kan det være snakk om verbal, ikke verbal eller fysisk oppførsel, som må ha til hensikt, eller ha den effekten, at den krenker personens verdighet. Dette særlig ved å skape ett fiendtlig, ydmykende eller ubehagelig klima. I henhold til direktivens definisjon, er det ikke behov for en komparator for å bevise overgrep. Dette skyldes hovedsakelig det faktum at trakasseringen i seg selv er forbudt på grunn av den form det tar, og den potensielle effekten det kan ha, nemlig å krenke menneskeverdet.

Etter den norske likestillingsloven § 8 er seksuell trakassering å forstå som: *«(...)uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.»*

Ordlyden i likestillingsloven er forholdsvis unyansert og man må se i forarbeidene for å finne en mer utfyllende definisjon av bestemmelsen. Etter forarbeidene kan seksuell trakassering i utgangspunktet deles i tre forskjellige kategorier; verbal, non verbal og fysisk trakassering. Dette er likelydende grensene trukket opp etter omarbeidelsesdirektivet, men gir i seg selv ingen bedre forståelse av hva som ligger i begrepet. Felles for den verbale, non- verbale og fysiske trakassering er at de kan oppleves som et overgrep mot den enkeltes personlige integritet.⁹⁴ Dette skal redegjøres grundig for i oppgavens neste del.

⁹² Numhauser-Henning (2011) s 3

⁹³ Direktiv 2006/54/EØF innledning, avsnitt 6

⁹⁴ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 88

2.4 Innholdet av forbudet mot seksuell trakassering

EU-retten influens er særlig tydelig i den tredelingen av seksuell trakassering som er gjort i norsk rett, der man har fordelt handlingene inn i verbal, non-verbal og en fysisk kategori. Etter kvinnekomiteens definisjon er grensene ikke like klart oppført, men har mer uttrykk av en rådgivende liste med eksempler. Inndelingen gjort etter direktivet, og slik det fremstår i Norge, kan virke og si noe om alvorlighetsgraden av den seksuelle trakasseringen. Der den verbale fremstår som den «mildeste» formen, mens den fysiske er mest inngripende da den begrenses oppad til voldtektsforsøk og voldtekt.⁹⁵ Etter kvinnekomiteens definisjon finner vi en mer flytende grense mellom de forskjellige trakasseringsformer, og videre heter det at trakasseringen kan ta form « whether by words or actions». Dette fremstår muligens som en mer gunstig fremstilling da det legger opp til at hendelsene kan behandles mer som en helhet, istedenfor å oppstille et kunstig skille som kategoriseres etter type og alvorlighetsgrad. Det kan virke som kvinnekomiteens definisjon er influert av den amerikanske, med ordbruken ”when it creates a hostile working environment”.

I vurderingen om det foreligger trakassering vil flere momenter være relevante. Først og fremst er det av betydning hvilke handlinger som omfattes av forbudet, og vil kunne bli ansett som seksuell trakassering. Det er av domstolen uttrykt at: *Den utilbørlige adferd består i det som noe upresist kan benevnes seksuell trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Ordet seksuell må forstås vidt, fra enkle berøringer og annen oppmerksomhet til grovere handlinger*”.⁹⁶ Dette vitner om at begrepet ”seksuell trakassering” generelt er vanskelig å få taket på, og viser behovet for en grundig redegjørelse.

2.4.1 Verbal

Etter norske forarbeider kan verbal seksuell trakassering eksempelvis være spøk med seksuelle undertoner, kommentarer om kropp, klær eller privatliv og forsøk på et uønsket seksuelt forhold eller tjenester.⁹⁷ EU-direktivene nevner verbal trakassering eksplisitt, mens det etter

⁹⁵ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 88

⁹⁶ Gulating Lagmannsrett LG -1999-2025 (lagmannsrettens behandling av RT.2002s.273)

⁹⁷ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 88

kvinnekomiteens definisjon legges vekt på at handlingene kan uttrykkes ” by words or actions”.

I *Abramova v Belarus* mente kvinnekomiteen at de mannlige fengselsvaktene behandling av Abramova var å anse som seksuell trakassering.⁹⁸ Under oppholdet hadde vaktene ved flere anledninger kommet med seksuelt trakasserende kommentarer, der de eksempelvis hadde truet med å ta henne med utenfor for å bli: «stripped naked». ⁹⁹ Den verbale trakasseringen var ikke i seg selv alvorlige nok til å skulle anse som seksuell trakassering, men sammenholdt med de andre trakasserende opplevelsene hun opplevde, anså kvinnekomiteen det som tilstrekkelig.

I saken *Anna Maria Campogrande v EU Commission* anførte Campogrande for domstolen at hun hadde blitt utsatt for seksuell trakassering av sin avdelingsleder M.A. ¹⁰⁰ Han hadde ved flere anledninger kommet med kommentarer og seksuelt ladede spøker som Campogrande mente vanskeliggjorde arbeidsmiljøet.¹⁰¹ Domstolen kom i dette tilfellet frem til at det ikke kunne sies med sikkerhet å ha foreligget seksuell trakassering av Campogrande, da det ikke hadde vært andre vitner til hendelsene. Videre kunne retten ikke med sikkerhet si at den påklagede handlingen ble begått av M. A med den hensikt å ydmyke Campogrande som kvinne.¹⁰² Retten mente det ikke var grunnlag for å si at Campogrande var blitt seksuelt trakassert.

I en sak for lagmannsretten ble en mann, A, sagt opp blant annet på bakgrunn av seksuelle tilnærmelser til to kvinnelige ansatte.¹⁰³ A skal flere ganger ha ringt den ene kvinnen utenom arbeidstid og kommet med upassende kommentarer, noe som senere medførte at kvinnen ble sykemeldt. Til den andre kvinnen skal A ha sagt eksempelvis: «*hva er favorittmiddagen din? Og da mener jeg ikke mat*» Dette ble av kvinnen oppfattet som seksuelt og plagsomt. Kvinnen ble også kalt «pus», og mente at A samtidig hadde en ubehagelig seksuell fremtoning. Lagmannsretten kom frem til at hendelsene ikke var alvorlig nok til å anses som seksuell trakasse-

⁹⁸ Inga Abramova v Belarus, punkt 5.5

⁹⁹ Inga Abramova v Belarus, punkt 5.5

¹⁰⁰ Anna Maria Campogrande v Eu kommisjonen (First Chamber), på fransk.

¹⁰¹ Ibid, punkt 6-10 i domsavgjørelsen

¹⁰² Ibid punkt 18-20

¹⁰³ Lagmannsretten LG 2006 – 95785

ring. Basert på disse avgjørelsene, kan det virke vanskelig å få en fellende dom om seksuell trakassering i de tilfeller det bare foreligger verbal trakassering. Domstolen ser ut til å tolke innholdsforståelsen i begrepet seksuell trakassering strengere en rettskildene legger opp til, da det der uttrykkes at kommentarer eller spøkefull opptreden med seksuelle undertoner kan være nok.

2.4.2 Non-verbal

I de norske forarbeidene beskrives non-verbal trakassering nærmere, og dette omfatter situasjoner som; nærgående blikk, blotting, visning av bilder eller gjenstander med seksuelle undertoner.¹⁰⁴ Kvinnekomiteens definisjon omfatter blant annet ”unwelcome sexually determined behavior (...) advances, (...)” og ”showing pornography (...)”. Sammenlignet vil nok dette dekke de samme situasjonene.

I en sak fra Agder lagmannsrett ble en kvinne tilkjent oppreisning på kr 80.000 etter å ha blitt utsatt for seksuell trakassering av sin arbeidsgiver.¹⁰⁵ Kvinnen var ansatt hos en frisørsalong, og arbeidsgiver hadde ved flere anledninger tvunget kvinnen til å vaske håret hans etter arbeidstid, samtidig som han spilte av pornofilm på en tv i pauserommet som var synlig plassert fra der kvinnen sto. Videre skal arbeidsgiver ha skiftet klær foran kvinnen ved flere anledninger og forsøkt å få i gang et seksuelt forhold mellom partene, dette tydeliggjort ved å gni sin erigerte penis mot kvinnens lår, mens han kom med upassende bemerkninger.

I en sak fra den svenske Arbeidsretten ble en epost med et bilde med støtende innhold sett som nok til å omfatte seksuell trakassering.¹⁰⁶ Hovedgrunnen var at kvinnenes leder hadde blitt gjort oppmerksom på at kvinnene fant innholdet støtende før det ble sendt. Dette da han hadde hengt opp bildet på pauserommet ved en tidligere anledning, og kvinnene da hadde gitt han beskjed. Etter rettens syn var ikke den første handlingen, å henge opp bilde med seksuelt innhold i seg selv støtende. Det må være rom for å henge opp bilder av en seksuell natur så lenge bildet ikke er myntet på noen, og ingen har uttrykt at de føler seg støtt av innholdet.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001). punkt. 9.1

¹⁰⁵ LA 2009-202366 Frisørsaken

¹⁰⁶ AD 2011 No. 13, referert i Numhauser-Henning (2011) s 24

¹⁰⁷ Numhauser-Henning (2011) s 34

Rettspraksis viser her et stort spenn i alvorlighetsgraden av hva som kan dekkes av ikke-verbal trakassering, alt fra epost - korrespondanse til aktive seksuelle handlinger.

2.4.3 Fysisk

Fysiske handlinger beskrives i forarbeidene som alt fra uønsket seksuell berøring, tafsing, voldtektsforsøk eller voldtekt.¹⁰⁸ Kvinnekomiteen nevner seksuell ladet ”physical contact and advances” som det som naturlig faller inn under det man kan definere som fysiske handlinger.

I en sak for norsk høyesterett hadde en professor under en tjenestereise med en kvinnelig tekniker, der de etter professorens insistering delte samme leilighet, ved flere anledninger kommet inn på rommet til kvinnen etter sengetid.¹⁰⁹ Det ble fort klart at professoren ønsket et seksuelt forhold til kvinnen, noe kvinnen også etter hvert gikk med på da hun selv mente hun ”*ga etter for maset for å kunne få litt fred*”. Kvinnen påpekte i sin klage at denne seksuelle omgangen var uønsket fra hennes side, og noe hun følte seg presset til på grunn av professorens overordnede stilling. Retten kom frem til at professorens opplegg for reisen og hans seksuelle tilnærmelser ovenfor kvinnen var å regne som ”*seksuell trakassering som en arbeidstaker ikke skal utsettes for*”.¹¹⁰ Retten mente videre at professoren burde ha utvist skjerpet aktsomhet med hensyn til å unngå seksuelle situasjoner der det tillegg kunne bli snakk om overgrep.¹¹¹

Fysisk seksuell trakassering vil slik forarbeidet uttrykker omfatte handlinger av svært varierende alvorlighetsgrad, og vil i de mer alvorlige tilfeller måtte behandles etter straffelovgivningen. Forbudet mot seksuell trakassering kan likevel også i en slik sammenheng være relevant å vurdere, i forhold til kravet om oppreisning og erstatning.

¹⁰⁸ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001). punkt. 9.1

¹⁰⁹ RT 2002 s 273

¹¹⁰ RT 2002 s 273, s 282

¹¹¹ *ibid*

2.4.4 Vilkåret om at oppmerksomheten skal være uønsket eller plagsom

Felles for alle tre definisjonene er at det må være snakk om *uønsket* oppmerksomhet. Hva som faller inn under uønsket oppmerksomhet vil slik sett kunne fremstå svært forskjellig fra person til person. Det skal være rom for kollegial omgang, vennskap og andre typer vanlig kontakt. I de norske forarbeidene understrekes betydningen av at oppmerksomheten må være uønsket ved at det stilles krav om at den som utøver oppmerksomheten må gjøres klar over at den er uønsket.¹¹² Det er nødvendigvis ikke før dette tidspunktet at den seksuelle oppmerksomheten går over til å anses som seksuell trakassering, dersom den som utøver trakasseringen fortsetter sine handlinger.¹¹³

Videre er det i den norske lovteksten pekt på at den seksuelle oppmerksomheten, i tillegg til å være uønsket, må være plagsom. Selv om det bare er i den norske definisjonen ordet plagsom blir problematisert, vil forståelsen av at det dreier seg om plagsom oppmerksomhet måtte innfortolkes også etter direktivet og kvinnekomiteens definisjon. Er oppmerksomheten uønsket og av en slik natur at den er å anse som trakassering, vil det nok klart falle inn under tolkningsforståelsen at den også vil oppfattes som plagsom.

Hva som oppfattes som plagsom oppmerksomhet beror slik sett på den på den subjektive oppfatningen til den som rammes. I EU kommisjonens «Code of Practice» vedrørende seksuell trakassering,¹¹⁴ påpekes det at det er opp til ethvert individ å bestemme hva slags oppførsel som er akseptert og hva de finner å være støtende. Videre kommer det til uttrykk at handlingene må være å anse som *støtende* for den utsatte før det er å regne som seksuell trakassering, i forhold til å være å se på som ønsket seksuell oppmerksomhet.¹¹⁵ Dette gir et stort rom for skjønn i enhver situasjon, og gjør det svært vanskelig å trekke grensene for hva som er akseptert oppførsel. Hvor går grensen for når kontakten er å anse som støtende og plagsom?

Det er i de norske forarbeidene uttalt at det ved en helhetsvurdering skal tas i betraktning at kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet, og

¹¹² Ot.prp. nr. 77 (2000-2001). s. 72

¹¹³ *ibid*

¹¹⁴ EU commission 92/131/EEC, Code of practice, punkt 2

¹¹⁵ *Ibid* del 2, Definition

det uttrykkes at: «*For å gi et effektivt vern mot seksuell trakassering, skal det legges til grunn en «kvinnenorm» og ikke en kjønnsnøytral norm*». ¹¹⁶ Dette kan sies å være en noe vag formulering, og forarbeidene påpeker at dette må forstås som hva en normal gjennomsnittskvinne ville ha oppfattet som plagsomt. Slik sett vil den subjektive opplevelsen hos den trakasserte måtte ses opp i mot en objektiv norm.

Dette er også problematisert i EU retten, der ordlyden ”unwanted” typisk legger opp til at det skal være opp til personen selv å avgjøre når handlingene går over til å bli sett på som uønsket og ”offensive”. Det vil likevel være en sammenheng mellom at handlingen skal være ”unwanted”, og det at den må være av en slik karakter at den faktisk kan tilsi å skape et ”intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.” ¹¹⁷ Det har blitt drøftet ved flere anledninger om det burde være en generell standard, om man skal legge en ”reasonable woman standard” til grunn slik man gjør i dag, eller om det burde belages på et slags kompromiss. Det vil si at den ”fornuftige personen” ikke burde være en gjennomsnittskvinne, men ”the person enlightened concerning the barriers to (women) equality in the workplace.” ¹¹⁸

Videre kan dette virke med på å stille krav til kvinnen om å måtte oppføre seg på en gitt måte for å klart kommunisere at oppførselen er «uønsket» fra hennes side. I kvinnekomiteens uttalelser i saken *Vertido vs the Phillipines*, kritiserer komiteen de nasjonale domstolene for å legge vekt på at kvinnen ikke hadde oppført seg som et ”ideelt offer”. Domstolen hadde dermed lagt til grunn en stereotypisk offerrolle som den eneste riktige responsen i en gitt situasjon. ¹¹⁹ Det kan ikke oppstilles en stereotypisk handlingsmåte som en den riktige måten å reagere i en spesifikk situasjon. ¹²⁰ Dette underbygger at ved en helhetsvurdering av om det har foreligget seksuell trakassering, kan ikke kvinnens reaksjon tillegges for mye vekt hvis det i ettertid kommer klart frem at det dreide seg om uønskede handlinger eller oppmerksomhet. ¹²¹

¹¹⁶ Ot.prp. nr.77 (2000-2001) s. 105

¹¹⁷ 2006/54/EØS artikkel 2 2 (c)

¹¹⁸ Abrams (1995) s. 52

¹¹⁹ *Vertido v The Phillipines*, punkt 8.5

¹²⁰ *Ibid*, punkt 8.6

¹²¹ Se også RT 2002 s 273

2.4.5 Andre relevante momenter i helhetsvurderingen

Maktforholdet mellom de to partene vil kunne tillegges vekt i de tilfeller der det er en overordnet som har trakassert. I Rt.2002 s. 273, hadde en professor ved flere anledninger trakassert kvinnelige studenter, og ved ett tilfelle dratt sammen med en kvinnelig tekniker på tjenestereise til USA. Kvinnen fremsatte en klage til universitetet ved tilbakekomst i Norge, hvor hun uttrykker at ”A ved flere anledninger har hatt seksuell omgang med klageren mot hennes vilje ved å utnytte sin overordnede posisjon”.¹²² Det kan som vist over være vanskelig å motsette seg forhold som er uønsket, der den som ønsker dette har en overordnet stilling, og man finner seg i en presset posisjon.

I individklagesaken Abramova v Hviterussland vil det også være naturlig å legge til grunn at maktforholdet mellom partene er tatt med som en del av totalvurderingen til kvinnekomiteen.¹²³ Det er ikke spesifikt nevnt i dommen, men som innsatt i fengsel vil man være totalt overlatt og avhengig av vaktene i hverdagen. Maktstrukturen mellom partene er slik sett innforstått, og det skal trolig lite til før seksuell oppførsel regnes som trakassering.

Ett siste moment i vurderingen er hvorvidt den som trakasserer selv innså eller burde innsett at handlingen eller oppmerksomheten kunne virke krenkende. Dette må ses i sammenheng med hvor grov krenkelsen er.¹²⁴ Ved grove handlinger, vil det være naturlig å forvente at personen som utfører de trakasserende handlingene hadde slik innsikt.

2.5 Vurderinger

Etter en nærmere gjennomgåelse av innholdet i forbudet mot seksuell trakassering, er den norske forståelsen i stor grad i samsvar med internasjonale forpliktelser. Det er helt klart trukket mye tydeligere paralleller til EU-retten enn til kvinnekomiteens definisjon ved inkorporering av seksuell trakassering i den norske likestillingsloven. Dette kan ses i forhold til kvinnekomiteens fokus på seksuell trakassering i arbeidslivet som en del av den strukturelle voldsproblematikken som hindrer reel likestilling.¹²⁵ Dette spesifikke fokuset på seksuell tra-

¹²² RT 2003 s 273, side 275

¹²³ Inga Abramova v Belarus

¹²⁴ Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) s. 86

¹²⁵ GR nr 19 para 17

kassering som voldsutøvelse ser vi ikke problematisert i verken likestillingsdirektivet eller i forarbeidene til likestillingsloven ved innføringen av forbudet i 2002. Det har riktignok blitt tatt opp senere på begge arenaer, i EU-retten ved Istanbul-konvensjonen der vold mot kvinner er satt direkte i tilknytning til seksuell trakassering, og i norsk rett er det viet oppmerksomhet i en nyere offentlig utredning.¹²⁶

Et av de kanskje største problemene med den norske implementeringen av forbudet mot seksuell trakassering, er den lovtekniske. Definisjonen er i loven kort og upresis, og man må se i forarbeidene for å få en reell forståelse av hva forbudet innebærer. Det er tidligere uttrykt at en god lov er: *«en lov som lett og klart forteller alle dem som har interesse for, hva som skal gjelde, og som oppfattes som rettferdig og rimelig av alle den angår, med den virkning at de følger loven.»*¹²⁷ Både kvinnekomiteen og EU-rettens definisjon av begrepet seksuell trakassering er mer omfattende og gir et klarere bilde av typer handlinger forbudet reelt sett omfatter. Undersøkelser gjort rundt seksuell trakassering i det norske samfunnet, viser at det er en klar mangel på forståelse av hva som ligger i begrepet slik det står i lovteksten i dag, og at en nyansering av begrepet i lovteksten kan være en måte å rette opp i dette.¹²⁸

Hovedforskjellen er likevel fokuset på at den seksuelle trakasseringen kan ha som virkning eller hensikt å krenke en persons verdighet. Dette er fremtredene i likestillingsdirektivet, og er slik sett innført som en del av den norske retten. Selv om vi i kvinnekomiteens uttalelser finner et fokus på at handlingen kan oppfattes som ydmykende, er dette ikke et eget punkt som tillegges stor vekt. ”Dignity harm approach”, altså fokuset på krenkelsen av personens verdighet, i sammenheng med diskrimineringsretten kan slik ses som en typisk europeisk tankegang.¹²⁹ Det kan se ut som fokuset på denne tilnærmingen i visse tilfeller kan slå negativt ut for den trakasserte, slik man eksempelvis ser i saken EU Commission v Campogrande. Retten har her tillagt handlingenes formål stor vekt, der de konkluderer med at den verbale trakasseringen ikke var *ment* å krenke kvinnens verdighet. Hadde fokuset på «tap av verdighet» blitt tatt bort, kunne likevel den seksuelle trakasseringen ha medført et «hostile working environ-

¹²⁶ NOU 2012:15 kapittel 14

¹²⁷ Coward (2006) *Hva kjennetegner en god lov?*

¹²⁸ Skaar (2014)

¹²⁹ Se oppgavens punkt 2.1

ment» og blitt ansett som kjønnsdiskriminerende. Kvinnekomiteens definisjon kan slik sett, med sin «diskrimineringsrettede vinkling», gi et bedre vern en etter EU-retten og norsk lovgivning.

Da vi har lite rettspraksis som forteller hvorvidt den nasjonale lovgivningen vil praktiseres i tråd med konvensjonene, kan det være vanskelig å konkludere entydig på om nasjonal retts definisjon av seksuell trakassering samsvarer med definisjonen etter de overnasjonale rettskildene. Det kan synes å eksistere et lite spenn mellom EU-rettens definisjon og KDKs definisjon av seksuell trakassering, der den norske stat har lagt seg nærest EU-retten. Da KDKs definisjon synes å være noe videre, kan dette potensielt føre til at saker vedrørende seksuell trakassering som behandles i norske domstoler ikke alltid vil komme til at seksuell trakassering har funnet sted, selv om KDKs definisjon ville ha ført til et slikt resultat.

At alvorlighetsgraden ikke er overlappende mellom KDK og EU-retten støttes også av Abromova-saken der kvinnekomiteen mente Abomova var blitt usatt for seksuell trakassering basert på mindre «alvorlige» hendelser. KDK legger tilsynelatende til grunn en lavere terskel for når noe regnes som seksuell trakassering. Det er dessuten verdt å merke seg at det ikke etter KDK oppstilles noe krav om at fornærmede uttrykker misnøye overfor vedkommende som utfører de trakasserende handlingene. Dette gjør at vernet etter KDK fremstår mer basert på de aktuelle handlinger, uavhengig av om det er klart kommunisert av kvinnen at hun finner handlingene støtende eller plagsomme slik EU-retten og den norske forståelsen legger til grunn. Det er ilagt KDK svært liten vekt ved utarbeidelse av lovverket rundt seksuell trakassering, og ved at nasjonal lovgivning er lagt nærmest EU-rettens definisjon kan derfor tenkes å medføre at staten ikke overholder sine forpliktelser etter KDK fullt ut.

3 Forbud og vern mot seksuell trakassering

3.1 Vern mot diskriminering etter EØS-retten og KDK

Etter folkeretten har statene et hovedansvar for gjennomføringen av konvensjonsforpliktelsene til nasjonal rett. Etter at konvensjonen er ratifisert skal de standarder som fastsettes i konvensjonen gjøres til nasjonal rett, slik at den kan gjøres direkte gjeldende av grupper og individer.¹³⁰ Etter den tradisjonelle folkerettslige lære er det statene som utgjør de internasjonale konvensjoners pliktsubjekter, der tankegangen opprinnelig var at borgerne skulle beskyttes mot diskriminerende handlinger fra staten. Etter hvert som folkeretten har utviklet seg er dette en lære med modifikasjoner. Kvinnekonvensjonens komité har gjennom sine generelle anbefalinger fremhevet statsparters ansvar for å regulere og overvåke ikke-statlige aktørers handlinger, med den hensikt å etterleve diskrimineringsvernet.¹³¹ KDK er videre klar i sin utforming av det horisontale vernet mot diskriminering, det vil si statens ansvar for å forhindre diskriminering mellom private parter. Dette kan eksempelvis leses ut av artikkel 2 (e) som pålegger staten å «treffe alle tiltak som er nødvendig» for å hindre at personer, foretak eller organisasjoner diskriminerer kvinner.¹³² Dette er i tråd med utviklingen av den horisontale menneskerettsorienteringen, og synet videreutvikles i kvinnekomiteens GR nr 19, der komiteen understreker at staten kan holdes ansvarlig for handlinger foretatt mellom private i de tilfeller staten ikke i tråd med prinsippet om ”due diligence” har gjort nok for å forhindre handlingen, og slik sett forebygget rettighetsbruddet.¹³³ KDK legger dermed stor vekt på statens ansvar for å hindre alle former for vold, herunder seksuell trakassering.¹³⁴ Samtidig har individet fått en mer reel mulighet til å hevde sine rettigheter internasjonalt i de systemer der man opererer med egne domstoler, og det er gitt mulighet for en individuell klageadgang. Seksuell trakassering er eksplisitt problematisert i to av EU-direktivene med direkte betydning for Norge som EØS-part. Omarbeidelsesdirektivet inneholder videre bestemmelser som skal sikre at gjennomføringen av rettigheter gitt i direktivet blir mer effektive. Dette for å oppfylle di-

¹³⁰ Hellum (2008) s. 70

¹³¹ Ibid s. 73

¹³² KDK artikkel 2 bokstav (f)

¹³³ Hellum (2008) s. 73

¹³⁴ NOU 2012:15 s. 268

rektivets formål om å sikre et effektivt vern mot diskriminering, både fra staten og fra andre private parter.

3.2 Effektiv forebygging av seksuell trakassering etter EØS-retten og KDK

Et krav om effektiv forebygging av seksuell trakassering finner vi både etter omarbeidelsesdirektivet og etter statens plikt til å hindre diskriminerende adferd som bryter med kvinners rettigheter etter KDK. Det er i omarbeidelsesdirektivet gitt flere retningslinjer og regler for forebygging av seksuell trakassering. Direktiv 2004/113/EF om varer og tjenester gir ingen lignende retningslinjer i forhold til forebyggingsplikten.

Etter omarbeidelsesdirektivets innledende tekst er det gitt spesifikk oppmerksomhet til forebygging av seksuell trakassering. Forebyggende tiltak blir sett på som avgjørende hjelpemiddel for å kunne forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen og områder omfattet av direktivet.¹³⁵ Direktivet gir ingen direkte påbud for arbeidsgiverne til å implementere gitte prosedyrer eller virkemidler på sin arbeidsplass. Det følger likevel av artikkel 26 en oppfordring til medlemsstatene om å forsikre seg om at arbeidsgivere tar: «*effective measures to prevent all forms of discrimination on the grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment (...)*». I dette kan vi lese både en plikt til forebygge og forhindre seksuell trakassering. Videre skal kravet om "effective measures" ses i sammenheng med lovgivningen på feltet og kollektive avtaler. Det er mest nærliggende at prosedyrer for forebygging skjer gjennom samarbeid med arbeidsgivere, fagforeninger og andre ansvarlige parter. Dette understrekes i direktivets artikkel 21 (1) som oppfordrer relevante parter i arbeidsmarkedet til samarbeid for å søke å fremme likebehandling. Det kan i mange tilfeller også være nødvendig å se på virkningen av forebyggingsrutiner for eksempel gjennom tilsyn med spesifikke arbeidsplassers praksis.

EU-kommisjonens "Code of Practice" fra 1991 inneholder detaljerte retningslinjer om forebygging og behandling av seksuell trakassering på arbeidsplassen.¹³⁶ Retningslinjene innebærer en oppfordring til arbeidsgiverne om å innføre en egen guide (regler for oppførsel) på ar-

¹³⁵ Omarbeidelsesdirektivet, Innledning punkt 7

¹³⁶ 92/131/EEC (1991) Vedlegg: del 5A

beidsplassen som omhandler seksuell trakassering. Videre må reglene formidles til arbeidstakerne, og det må gis trening til lederne med personalansvar. Det må innføres egne prosedyrer på arbeidsplassen for hvor man kan få råd og hjelp, samt egne klageprosedyrer. Prosedyren skal gi retningslinjer for hvordan en klage på seksuell trakassering skal etterforskes, og hvilke konsekvenser slik oppførsel kan ha for arbeidstakeren. Kommisjonens ”code of practice” gir slik sett et omfattende apparat i saker som omhandler seksuell trakassering. Da dette er en rekommandasjon er den ikke juridisk bindende, og kan ikke forventes fulgt i hele sin utforming av medlemsstatene, den gir likevel en føring på hva som ligger i direktivets ordlyd for effektiv forebygging og bekjempelse av seksuell trakassering i arbeidslivet.¹³⁷

KDK har ikke et slikt oppsett vi finner etter EU-retten, men uttaler seg mer generelt om hva som ligger innenfor vernet mot diskriminering. Det kan likevel leses flere plikter ilagt staten til å sørge for effektiv forebygging av seksuell trakassering etter KDK. Statsforpliktelsens proaktive aspekt innebærer både at gitte midler tas i bruk, handlinger forsøkes tilrettelagt og ikke minst et krav om at det foreligger et effektivt resultat av de virkemidler som er tatt i bruk.¹³⁸ I sammenheng med dette uttaler kvinnekomiteen at statene må ta i betraktning at de må: *“fulfil their legal obligations to all women through designing public policies, programmes and institutional frameworks that are aimed at fulfilling the specific needs of women leading to the full development of their potential on an equal basis with men”*.¹³⁹

For å kunne si at diskrimineringsvernet er effektivt, må staten påse at kvinnene kan få oppfylt sine grunnleggende rett til beskyttelse av sin ”health and safety” på arbeidsplassen, jf. art 11 (1) (f), herunder en rett til å ikke bli utsatt for nedverdiggende oppførsel og kjønnvold, som seksuell trakassering.¹⁴⁰ En plikt til å forebygge seksuell trakassering vil være en naturlig del av statens beskyttelsesplikt, og ifølge kvinnekomiteen innebærer det at: *“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.”*¹⁴¹

¹³⁷ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 95

¹³⁸ Hellum (2008) s.75

¹³⁹ CEDAW GR no 28 para 9

¹⁴⁰ Raday (2012) s 296-297

¹⁴¹ GR No. 19 (1992) art. 24 (j)

Videre plikter staten å ta skritt for å avskaffe holdinger og praksiser som opprettholder gjeldende forestillinger om kjønnsroller og stereotypier.¹⁴² Etter artikkel 2 bokstav (c) skal staten sørge for å etablere ”legal protection” for kvinner på lik linje med menn. I dette omfattende statsansvaret finner man videre en plikt til å sikre at kvinnen heller ikke blir utsatt for diskriminerende handlinger av andre private parter.¹⁴³ Det vil si at staten har en plikt for å sikre at kvinner ikke blir utsatt for seksuell trakassering, verken i arbeidslivet eller i samfunnet generelt. I visse tilfeller kan dette føre til at en privat parts handlinger, eller mangel på handling, kan tillegges under statens ansvarsområde.¹⁴⁴ Dette betyr slik sett at mangel på forebygging av seksuell trakassering hos private aktører kan bli ansett å falle inn under statens ansvar.

3.3 Forebygging av seksuell trakassering i Norge

Etter likestillingsloven § 25 har alle arbeidsgivere en plikt til å ”forebygge og forsøke å forhindre” seksuell trakassering.¹⁴⁵ Den samme plikten følger av § 15 for organisasjoner og utdanningsinstitusjoner. Dette er en såkalt vernebestemmelse, som pålegger arbeidsgivere og ledere i organisasjonen et ansvar til å forebygge og forsøke hindre at seksuell trakassering oppstår innenfor virksomhetens område.¹⁴⁶ Plikten til å forebygge og forhindre trakassering kan håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, videre har de en plikt til å påse at rettigheter og plikter gitt etter loven blir gjennomført slik de er tiltenkt.¹⁴⁷ Seksuell trakassering vil i noen tilfeller også kunne omfattes av arbeidsmiljølovens (aml.) forbud mot ”*trakassering eller annen utilbørlig oppførsel*”¹⁴⁸ Er dette tilfelle vil det være Arbeidstilsynet som fører tilsyn med virksomhetens plikter etter aml., der deres hovedstrategi har vært å oppfordre til at: ”*virksomhetene selv ved systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid forebygger brudd på loven.*”¹⁴⁹

¹⁴² Hellum (2008) s 71

¹⁴³ Cusack (2013) s. 149

¹⁴⁴ CEDAW GR no 28 para 13

¹⁴⁵ Likestillingsloven § 25 jf § 8

¹⁴⁶ Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) s. 86

¹⁴⁷ Likestillingsloven § 26 jf Diskrimineringsombudsloven § 1 (1)

¹⁴⁸ Arbeidsmiljøloven § 4-3 nr. 3

¹⁴⁹ Prop. 88 L (2012–2013) 14.4.1

Slik sett favner forebyggingsplikten etter likestillingsloven bredere, og medfører et større ansvar for virksomhetene. Innenfor plikten til å "forebygge" menes det å iverksette tiltak av preventiv karakter, som holdningskampanjer og utforming av retningslinjer.¹⁵⁰ Virksomhetens størrelse og arbeidsstyrkens sammensetning vil kunne spille inn på hva som regnes som godkjente tiltak.¹⁵¹ Uttalelsene i forarbeidene legger i sin formulering opp til en viss grad av frihet for virksomhetene til selv å utarbeide tilfredsstillende retningslinjer. Ombudets praksis gir derimot forholdsvis klare retningslinjer for hva som regnes som tilfredsstillende forebygging av seksuell trakassering.

I klagesak 09/1680 var spørsmålet om Universitetet i Oslo hadde gjort nok for å søke å forebygge og hindre seksuell trakassering. Ombudet uttaler at det i flere saker er lagt en bestemt vurdering til grunn for å avgjøre om plikten er oppfylt, basert på disse momenter;

- 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.*

Disse momentene gir en retningslinje for hva ombudet legger vekt på, men den aktuelle bedriftens interne anliggende kan likevel peke på en skjerpet plikt til å forebygge. Dette kan vi eksempelvis se i sak 11/878 der ombudet uttaler: "Etter ombudets vurdering er det på en arbeidsplass som Uloba i størrelse, utforming og sammensetning, særlig viktig med gode rutiner for å søke å forebygge trakassering."¹⁵² Uloba størrelse gir en skjerpet plikt til å ha gode retningslinjer og rapporteringsrutiner. Videre ble arbeidstakere hos Uloba ansett for å være i en ekstra sårbar arbeidssituasjon. Dette med tanke på at et arbeid som personlig brukerstyrt assis-

¹⁵⁰ Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) s. 86

¹⁵¹ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 75

¹⁵² Klagesak 11/878 LDO

tent (BPA) i hovedsak foregår hjemme hos bruker, mens bruker og assistent er på tomannshånd. Disse forholdene underbygger en skjerpet forebyggingsplikt.

3.3.1 Plikten til å hindre seksuell trakassering

Plikten til å søke å hindre seksuell trakassering, vil omfatte en plikt for den ansvarlige i virksomheten til å ta fatt i den aktuelle situasjonen, utrede hva som har forekommet, og fremme en løsning på problemet. Etter forståelsen i forarbeidene er det tilstrekkelig at den som er ansvarlig i virksomheten har *forsøkt* å komme til en løsning i situasjonen, det er ikke et krav om at den seksuelle trakasseringen i realiteten har blitt forhindret.¹⁵³ Det er ikke opp til den trakasserte å bevise at det har forekommet trakassering, men opp til ansvarlig person i virksomheten å bevise at virksomheten har gjort nok for å forebygge og hindre den seksuelle trakasseringen i å forekomme.¹⁵⁴ I uttalelsene til tidligere nevnt klagesak,¹⁵⁵ ble videre disse momenter lagt til grunn for å vurdere om plikten til å hindre seksuell trakassering var tilstrekkelig utført:

”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.»*

¹⁵³ Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) s. 86

¹⁵⁴ Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) punkt 13.1

¹⁵⁵ Klagesak 11/878 LDO

Hvorvidt den ansvarlige har gjort nok for å hindre trakassering vil med et slikt utgangspunkt bero på om saken blir tatt tak i på en tilfredsstillende måte ved varsling. Den trakasserte vil slik sett ha en medvirkningsplikt på lik linje som etter varslingsplikten i arbeidsmiljøloven.¹⁵⁶

En arbeidsgiver eller annen ansvarlig person kan vanskelig pålegges plikter til å forhindre seksuell trakassering før personen har varslet om at dette forekommer. I en virksomhet uten klare forebyggingsrutiner og prosedyrer, vil det kunne være vanskelig å få varslet om situasjonen. Disse pliktene avhenger dermed av hverandre for å fungere effektivt. Brudd på vernebestemmelsen gir ikke grunnlag for erstatning fra virksomheten, slik som brudd på forbudet mot seksuell trakassering kan innebære, da det ikke er en individbasert rettighet.

3.3.2 Aktivitet og redegjøringsplikt

Det følger av likestillingsloven § 12 at ”offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene”. Aktivitetsplikten gjelder både myndighetsutøvelse og tjenesteyting, men er ikke sammenfallende med offentlige myndigheters aktivitetsplikt i sin rolle som arbeidsgiver.¹⁵⁷ Videre sier likestillingsloven § 23 at alle arbeidsgivere skal arbeide «aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet.». Aktivitetsplikten omfatter videre «beskyttelse mot trakassering.». En lignende forpliktelse følger etter § 14 for arbeidslivets organisasjoner.

Innholdet i aktivitetsplikten vil være noe forskjellig i forhold til hvilket problem som adresseres, men i forarbeidene legges det vekt på at det er nødvendig med en rekke *tiltak* utover likestillingslovens bestemmelser.¹⁵⁸ Videre uttales det at det må stilles et uttrykkelig krav til aktivitet, og at aktiviteten som igangsettes må være målrettet og følge en gitt plan. Dette uttrykkes slik: «Med at aktiviteten skal være «målrettet» mener departementet at man på en klar måte bør definere både målet for arbeidet, og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette. At arbeidet i tillegg må være planmessig innebærer at man utarbeider og følger en bevisst strategi.».

¹⁵⁹

¹⁵⁶ Arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) d

¹⁵⁷ Prop. 88 L (2012–2013) punkt 20.2 om § 12

¹⁵⁸ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 17-18

¹⁵⁹ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) punkt 4.7.3

Aktivitetsplikt vil på mange områder overlappe og kunne ses i sammenheng med plikten til å forebygge seksuell trakassering, da de likestillingsutfordringene som finnes i virksomheten skal løftes frem og gjøres noe med *før* de utvikler seg til en konflikt eller klagesak. Relevante likestillingstiltak kan slik sett være iverksetting av tiltak for å forhindre seksuell trakassering. For en arbeidsgiver vil aktivitetsplikten også knytte seg direkte opp i mot de personalpolitiske funksjoner som lønn, promoteringer, ansettelse og det generelle miljøet på arbeidsplassen.¹⁶⁰ Aktivitetsplikten gjelder for alle arbeidsgivere, uavhengig av virksomhetens størrelse.¹⁶¹

For offentlige myndigheter vil aktivitetsplikten knytte seg opp mot arbeidet mot strukturell diskriminering i samfunnet. Dette innebærer at det hviler et ansvar på offentlige myndighet til å ta tak i diskriminerende strukturer, og ubevisst vektlegging av stereotypier, som skaper eller bevarer en posisjon av relativ ulempe for en gruppe og tilsvarende fordel for en annen.¹⁶² Det vil tilsi at det offentlige skal arbeide med å endre de bakenforliggende holdninger og strukturer som fører til at seksuell trakassering er et problem i samfunnet. For arbeidslivets organisasjoner følger det en plikt til å drive holdningsskapende arbeid ovenfor sine medlemmer, dette kan gjøres eksempelvis gjennom kurs eller seminarer. Tiltakene som velges gjennomført må være å anse som aktuelle og hensiktsmessige.¹⁶³

I tilknytning til aktivitetsplikten følger det en redegjørelsesplikt for arbeidsgivere etter § 24, der arbeidsgivere skal redegjøre for kjønnslikestillingen i virksomheten og hvilke likestillingstiltak som er iverksatt eller planlagt for å oppfylle aktivitetsplikten.¹⁶⁴ Redegjørelsesplikten gjelder for alle bedrifter som er pålagt å utarbeide årsberetning, både offentlige og private, samt noen virksomheter som er pålagt dette etter likestillingsloven.¹⁶⁵ Dette vil i stor grad gjelde større virksomheter med høy omsetning og mange ansatte. Redegjørelsen skal inneholde en systematisk beskrivelse av likestillingsstatusen mellom kvinner og menn for å kunne vurdere graden av likestilling i virksomheten. Etter nemndas vurderinger er en mer generell

¹⁶⁰ Ibid, punkt 4.7.2

¹⁶¹ Ibid

¹⁶² NOU 2009: 14 punkt 3.1 s. 38

¹⁶³ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) punkt 4.7.3

¹⁶⁴ Likestillingsloven § 24 bokstav a) og b)

¹⁶⁵ Regnskapsloven 1998-07-17-56 § 3-1

oppsummering av tilstanden ikke tilstrekkelig.¹⁶⁶ Redegjørelsen skal vise at aktivitetsplikten er oppfylt og redegjørelsens omfang skal tilpasses virksomhetens størrelse, der det stilles høyere krav til redegjørelsen hos store virksomheter.

Det er ombudet og nemnda som håndhever redegjørelsesplikten og aktivitetsplikten. Vedrørende aktivitetsplikten kan ombudet «*be om opplysninger, foreta undersøkelser, gå i dialog og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten.*».¹⁶⁷ Det foreligger imidlertid ingen myndighet hos ombudet til å sanksjonere brudd på aktivitetsplikten, dette medfører at det ikke kan avgis uttalelser eller treffes vedtak om konkrete tiltak som kreves gjennomført som en del av aktivitetsplikten hos en virksomhet.¹⁶⁸ Brudd på aktivitetsplikten kan heller ikke sanksjoneres av domstolen.

3.4 Vurderinger

De materielle reglene etter likestillingsloven er i stor grad i samsvar med internasjonale forpliktelser, det er imidlertid usikkert hvor effektiv vernebestemmelsen og aktivitetsplikten i realiteten er. Omarbeidelsesdirektivet ser plikten til å forebygge som et avgjørende hjelpemiddel for å forhindre seksuell trakassering, og statene skal ta ”effective measures” i denne sammenheng. Retningslinjene oppstilt av ombudet om plikten til å forebygge og hindre seksuell trakassering etter likestillingsloven, følger mange av retningslinjene fra EU kommisjonens ”Code of Practice”. Dette fremstår som en naturlig utvikling med tanke på at retningslinjene har hatt stor innflytelse innenfor EU-retten. Både direktivet og KDK peker på viktigheten av å måle effektiviteten av de tiltak som blir tatt i bruk. Det vil forstås som at de forebyggende tiltakene skal sikre kvinnenenes helse og sikkerhet på arbeidsplassen, ved å beskytte mot å bli utsatt for seksuell trakassering. Vernebestemmelsen som følger av likestillingsloven §§ 25 og 15 håndheves per i dag av ombudet og nemnda, det vil tilsi at det foreligger et lavterskeltilbud hvor folk kan henvende seg med denne type saker. Spørsmålet blir da hvilken reel effekt dette har for personen, da brudd på vernebestemmelsen ikke gir rett til oppreisning eller erstatning. En henvendelse på dette området vil oftest komme fra personer som allerede har blitt utsatt for seksuell trakassering, og en uttalelse fra ombudet vil slik sett kunne oppfattes å ha liten

¹⁶⁶ Nemndavgjørelse 17/2009

¹⁶⁷ Prop. 88 L (2012–2013) punkt 15.1

¹⁶⁸ Ibid

verdi for personen. Det kan nok likevel hjelpe til å bedre virksomhetens rutiner på et mer overordnet nivå i forhold til fremtidige saker.

Det er videre etter direktivet pekt på viktigheten av samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Det er også i Norge tatt inn bestemmelser om seksuell trakassering arbeidslivets hovedavtaler. Eksempelvis er det tatt inn et punkt om seksuell trakassering i LO og NHO sin hovedavtale, i forhold til tillitsvalgtes muligheter for å bistå.¹⁶⁹ Det er imidlertid lite informasjon å finne om antallet saker fagforeningene hjelper til med, og i hvilken grad den tillitsvalgte i bedriften har faglig kunnskap om seksuell trakassering. Effektiviteten av tiltaket kan slik sett diskuteres.

Videre hviler det en forpliktelse på offentlige myndigheter etter KDK til å sørge for forebyggingen av seksuell trakassering i samfunnet, både innenfor og utenfor arbeidslivet. Forebygging vil slik sett være på et mer overordnet nivå der det skal arbeides for å forandre underliggende strukturer i samfunnet som gjør at seksuell trakassering er et problem i utgangspunktet. Dette er en omfattende statsforpliktelse som krever tiltak, KDK gir likevel mye rom etter i forhold til hvordan staten velger å handle for å oppnå sine målsetninger. Aktivitetsplikten etter likestillingsloven er en vidtgående plikt etter dagens lovverk, som innebærer handling fra offentlige myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere. Den er likevel ikke eksplisitt konkretisert i loven, så hva som faktisk gjøres kan variere stort fra virksomhet til virksomhet. Diskrimineringslovutvalget foreslo på dette grunnlag å konkretisere aktivitetsplikten i forskrift, slik at kravene fremstår som klarer for lovanvender.¹⁷⁰ Dette kunne gjort arbeidet med å sørge for effektiv forebygging av seksuell trakassering enklere, da alle virksomhetene hadde hatt klare føringer for hva som var forventet, og man kunne enkelt sammenlignet effekten av de ulike virksomhetenes tiltak.

Ombudet kan kontrollere små bedrifters årsberetninger og se om de tilfredsstiller lovens krav. Det er likevel begrensede ressurser hos ombudet til å ta tak i enkeltbedrifter på dette nivået, noe som nok vil medføre at dette sjelden gjøres i praksis. Ombudet og nemnda har per i dag ingen muligheter til å sanksjonere brudd på aktivitetsplikten, noe som også tilsier at de ikke

¹⁶⁹ Hovedavtale LO (2011)

¹⁷⁰ NOU 2011: 18 punkt 3.5.1.2

kan vedta konkrete tiltak som skal gjennomføres etter aktivitetsplanen.¹⁷¹ Videre er det for bedrifter som har en redegjøringsplikt mulig for ombudet å etterse innholdet i redegjørelsen og komme med en uttalelse på om redegjørelsen er mangelfull, denne uttalelsen kan klages inn til nemnda som kan fastsette vedtak om tvangsmulkt. Ombudets ressurser vil nok også i disse tilfelle være avgjørende for hvor ofte dette i realiteten skjer.

Etter internasjonale forpliktelser stilles et krav om at tiltak for å forebygge seksuell trakassering skal være effektive, og fungere slik at de faktisk forebygger og forhindrer trakasseringen. Det er innført et utstrakt materielt vern i norsk lovgivning, det er likevel flere utfordringer i praksis. Hva den enkelte arbeidsgiver foretar seg i forhold til sine lovpålagte plikter kan være vanskelig å etterprøve. Videre må staten aktivt arbeide for å oppnå sine forpliktelser etter KDK om å endre strukturer og innebygde stereotypier, da slike endringer vil ha positive effekter på alle samfunnets områder.

3.5 Kravet til effektiv sanksjonering etter EØS-retten og KDK

Det følger av omarbeidingsdirektivet at seksuell trakassering er å regne som forskjellsbehandling av menn og kvinner, og dermed skal forbys og være gjenstand for ”effective, proportionate and dissuasive penalties.”¹⁷² Videre oppstiller artikkel 18 en plikt for medlemslandene til å inkorporere slike tiltak som er anses nødvendig for å: « (...) ensure real and effective compensation or reparation (...) and sørge for at disse virkemidlene er (...) dissuasive and proportionate to the damages suffered.». Det skal heller ikke være satt en øvre grense for hvor høy kompensasjonene kan være, unntatt i noen få tilfeller, da dette skal være i samsvar med den skaden som har blitt påført den utsatte part. Artikkel 26 pålegger videre statene et ansvar for å sikre at de sanksjoner, som er fastsatt etter direktiver blir anvendt, og slik sett er tilgjengelig for de parter som trenger det. De samme kravene til effektive sanksjonsmuligheter følger av direktiv 2004/113/EØS artikkel 14.¹⁷³

Etter ordlyden i artikkel 18 er det naturlig å anta at en overtredelse av diskrimineringsforbudet skal innebære økonomiske sanksjoner. Den økonomiske sanksjonen skal stå i forhold til den

¹⁷¹ NOU 2011: 18 punkt 3.5.1.1

¹⁷² 2006/54/EF innledning punkt (6)

¹⁷³ direktiv 2004/113/EC artikkel 14 jf NOU 2009:14 punkt 4.6.1.5

aktuelle situasjonen og den utsattes lidte tap. Videre skal sanksjoneringen ha et preventiv allmenn effekt og være å anse som et effektivt virkemiddel. Disse momentene omtales gjerne som prinsippet om effektiv sanksjonering innad i EU-retten. EU-domstolens praksis der effektivitetsprinsippet er klargjort omhandler ikke seksuell trakassering, men prinsippene gjelder tilsvarende, som et generelt krav innen diskrimineringsretten.¹⁷⁴

I Colson-saken ble prinsippet om effektiv sanksjonering utredet. Saken handlet om to kvinnelige sosialarbeidere som søkte arbeid i fengsel.¹⁷⁵ På grunn av deres kjønn ble de ekskludert fra ansettelsesprosessen. I det nasjonale rettssystemet fikk kvinnene medhold i forhold til diskrimineringspåstanden, og ble tilkjent erstatning. Erstatningen ble satt til å utgjøre det rene økonomiske tapet, i dette tilfelle refusjon av bussbilletter.¹⁷⁶ EU-domstolen uttaler i dommen at det er : «*impossible to establish real equality of opportunity without an appropriate system of sanctions.*»¹⁷⁷ Det følger videre at der en medlemsstat velger å gjøre økonomisk kompensasjon til det foretrukne middel ved brudd på diskrimineringslovgivningen, må kompensasjonen: «*in any event be adequate in relations to the damages sustained*».¹⁷⁸ Det vil tilsi at en symbolsk sum ikke er nok til å dekke kravet om å skulle være å anse som et effektivt hjelpemiddel etter direktivet betydning.¹⁷⁹ Colson-prinsippet fastslår at en indirekte horisontal effekt kan etableres, og at enkeltpersoner dermed kan være berettiget å saksøke andre individer for brudd på rettigheter gitt gjennom europeisk lov.

En annen relevant sak fra EU-domstolen er Dekker.¹⁸⁰ Saken gjelder graviditetsdiskriminering. Dekker, som ble ansett å være best kvalifisert til en stilling, ble forbigått til fordel for en annen da det kom frem at hun var gravid. Spørsmålet ble slik sett reist om muligheten for erstatning. EU-domstolen kom frem til at det etter direktivet,¹⁸¹ ikke lå et krav om å bevise skyld hos arbeidsgiver for at den diskriminerte kunne ha rett på erstatning. Domstolens be-

¹⁷⁴ Kodifisert i direktiv 2006/54/EØS

¹⁷⁵ Von Colson v. Land Nordrhein-Westfalen , avsnitt 23

¹⁷⁶ Chalmers (2010) s 294

¹⁷⁷ Von Colson v. Land Nordrhein-Westfalen, punkt 23

¹⁷⁸ Ibid, punkt 24

¹⁷⁹ Ibid, punkt 28

¹⁸⁰ Dekker v Stichting Vormingscentrum, avsnitt 22

¹⁸¹ Likestillingsdirektivet av 1976

grunnelse var at prinsippet om likebehandling etter direktivet ville blitt vesentlig svekket dersom det måtte bevises skyld for å kunne konkludere med arbeidsgivers erstatningsansvar. I senere rettspraksis har det også blitt slått fast at man heller ikke må bevise at vedkommende ville fått stillingen, dersom det ikke hadde foreligget ulovlig forskjellsbehandling.¹⁸²

Dette prinsippet følger av omarbeidelsesdirektivet artikkel 19 og artikkel 9 i vare- og tjenstedirektivet. Her fastsettes det at dersom en som føler seg utsatt for urettmessig forskjellsbehandling kan fremlegge bevis som kan underbygge påstanden, er det opp til den anklagede part å bevise at slik forskjellsbehandling ikke har funnet sted.

Kravet som oppstilles i KDK om en reel effektiv beskyttelse mot diskriminerende handlinger, herunder seksuell trakassering, vil henge nært sammen med kravet til effektiv sanksjonering etter art 2 bokstav (b). Kvinnekomiteen omtaler selv artikkel 2 (b), (samt (c)) som utspringet for statens forpliktelse til å sikre en kvinne tilgjengelige hjelpemidler ved diskriminering.¹⁸³ Etter bokstav (b) skal statene ”*adopt appropriate legislative and other measures, including sanctions where appropriate*” som skal forhindre alle typer diskriminering av kvinner. Uttrykket «where appropriate» kan gi inntrykk av at dette kun gjelder i noen tilfeller, det sies likevel klart i GR nr 28 hvor dette er å anse nødvendig, da: ”*This obligation requires that States parties provide reparation to women whose rights under the Convention have been violated. Without reparation the obligation to provide an appropriate remedy is not discharged*”.¹⁸⁴

Kvinnekomiteen uttrykker det slik at staten plikter å etablere en form for rettsmidler for kvinner som er blitt utsatt for diskriminering, og de valgte rettsmidlene skal videre være «egnet».¹⁸⁵ Det er ikke kun økonomisk oppreisning eller erstatning som kan være å anse som egnede rettsmidler. Det kan i gitte tilfelle være mer relevant å sørge for straffeforfølgelse av overgriper, gjeninntredelse i stilling, endringer i regelverk eller rutiner, samt andre passende reaksjoner. Hva slags sanksjon som vil være å anse som egnet vil avhenge av hva slags type diskri-

¹⁸² Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG, avsnitt 35-37

¹⁸³ Byrnes (2012) s. 83

¹⁸⁴ GR nr 28 para 32

¹⁸⁵ GR 28 para 32

mineringsbrudd det er tale om. I GR nr 19 uttalte komiteen at ved kjønnsbasert vold vil det kunne være et større behov for straffeforfølgelse av gjerningsmannen enn ved andre typer diskriminering.¹⁸⁶

Etter konvensjonens artikkel 2 bokstav c) skal statene innføre et rettsvern for kvinner på lik linje med menns, videre skal partene sikre kvinner «effektiv beskyttelse, via kompetente nasjonale domstoler og andre offentlige institusjoner, mot enhver diskriminerende handling.»

Hva som helt konkret ligger i forpliktelsen vil bero på en helhetsvurdering, der man ser på sammenhengen innad i det aktuelle rettssystemet. Statene er dermed gitt en vid adgang til å utforme sine egne systemer som sikrer beskyttelse mot seksuell trakassering. Det vil likevel være viktig at systemet gir ett effektivt, reelt vern. Slik sett er det ikke kun nasjonale domstoler som vil kunne oppfylle kravet til reelt vern, andre domstols lignende institusjoner, som eksempelvis tilsyn, ombud eller nemnder med spesialkompetanse innen sitt felt kan være nok til å sikre kravet om effektiv beskyttelse, jf art 2 (c). Videre har kvinnekomiteen uttrykt i individklagesak *Vertido v The Philippines*, at for å kunne anse et hjelpemiddel som effektivt, er det et krav om at offerets påstander blir behandlet på en rettfærdig, upartisk og tidseffektiv måte.¹⁸⁷

Statens forpliktelse til å sikre en effektiv beskyttelse, innebærer ikke bare at det foreligger et kompetent og uavhengig domsorgan, det er like viktig at de mulighetene som finnes, i realiteten er tilgjengelig for kvinnene som ønsker å benytte seg av sine rettigheter. Dette innebærer at kvinnene må gjøres kjent med sine rettigheter, samt at det tilbys en mulighet for fri retts hjelp i slike saker, slik at kvinnen har en praktisk mulighet til å fremme sin sak.¹⁸⁸ Videre må statene sørge for at de personene som arbeider i rettssystemet, samt politimyndigheter, advokater og juridiske studenter er kjent med lovverket på området og kan håndtere dette på en tilfredsstillende måte.¹⁸⁹ Dette kan videre være særlig aktuelt ved interseksjonell diskriminering, der det kan foreligge flere overlappende diskrimineringsgrunnlag. Her kan det slik sett være nødvendig med særlige tiltak for enkelte sårbare grupper, eksempelvis kvinnelige migra-

¹⁸⁶ GR nr 19 (1992) para 24

¹⁸⁷ *Vertido v The Philippines*, punkt 8.3

¹⁸⁸ GR nr 28 para 34

¹⁸⁹ Byrnes (2012) s. 85

sjonsarbeidere, innvandrere og asylsøkere.¹⁹⁰ En indikator på om diskrimineringsvernet innen et felt er reelt vil eksempelvis være prosentandelen av pådømmelser i saker på området.¹⁹¹

3.6 Sanksjonsmuligheter ved seksuell trakassering i Norge

Det er flere momenter som burde være til stede for å gjøre diskrimineringsvernet reelt effektivt. Muligheten til å ha et effektivt sanksjonsapparat, der den diskriminerte kan sikre seg en faktisk og virkningsfull erstatning eller oppreisning vil være et viktig moment i denne vurderingen. Videre er en effektivt sanksjonsapparat viktig for å sikre at brudd på diskrimineringslovgivningen gir en preventiv virkning i samfunnet, der man ser at brudd på forbudet gir konsekvenser.

Etter likestillingsloven § 28, jr. § 8 kan en som er blitt utsatt for seksuell trakassering kreve oppreisning og erstatning. Det følger videre at i et ansettelsesforhold gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om han kan bebreides for situasjonen. Utenfor arbeidslivet gjelder ansvaret kun dersom den som har diskriminert kan bebreides for handlingen.¹⁹² Ved innføringen av et objektivt arbeidsgiveransvar i loven i 2002, var seksuell trakassering i utgangspunktet unntatt denne regelen. Dette ble begrunnet i forarbeidene med rettsikkerhetsmessige hensyn, da saker om seksuell trakassering ble ansett å være svært forskjellige fra andre diskrimineringsaker. Det ble oppfattet som særlig belastende å få rettet en påstand om seksuell trakassering mot seg.¹⁹³ Synspunktet er ikke videre begrunnet.

I 2005 ble regelen om objektivt erstatningsansvar i arbeidslivet for økonomisk tap og oppreisning, utvidet til også å omfatte seksuell trakassering. Departementet vurderte ved innføringen situasjonen slik: ”etter departementets oppfatning fremstår spesielt oppreisning for ikke-økonomisk tap som en hensiktsmessig og effektiv reaksjon i saker om trakassering”.¹⁹⁴ Grunnen til dette var selve naturen i en trakasseringssak, der det kan være selve krenkelsen som utgjør det groveste bruddet, og ikke nødvendigvis de økonomiske følgene dette får. Det blir

¹⁹⁰ Byrnes (2012) s. 85, jf GR nr 26 para 26

¹⁹¹ Hellum (2008) s. 72

¹⁹² Likestillingsloven § 28 2. ledd

¹⁹³ Ot prp nr 77 2000-2001 punkt 13.6.5

¹⁹⁴ Ot prp nr 35 2004-2005 punkt 8.7.1.1

videre lagt vekt på EØS-retten og kravet til effektive sanksjoner ved utvidelsen av det objektive ansvaret, da de alminnelige reglene om erstatning kan være såpass vanskelig å oppfylle at det i realiteten vil medføre at ”sanksjonen ikke vil oppfylle direktivets krav til effektivitet og avskrekkende virkning.”¹⁹⁵ Det underbygges videre med at: ”hensynet til den krenkede veier tyngre en hensynet til den som har begått overtredelsen dersom det først konstateres ulovlig trakassering.”¹⁹⁶

Det har vært lite saker for retten vedrørende seksuell trakassering.¹⁹⁷ I den tidligere nevnte frisørsaken, ble en kvinne tilkjent 80 000 kr i oppreisning fra sin tidligere arbeidsgiver.¹⁹⁸ Retten fant grunn til å tro at kvinnen hadde blitt seksuelt trakassert, og arbeidsgiver klarte ikke å sannsynliggjøre at han ikke hadde trakassert kvinnen. Retten la i tilkjennelsen av oppreisningen at: ”Det foreligger dobbelt hjemmel for å pålegge arbeidsgiver å betale oppreisning, idet kravet er hjemlet både i arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd og likestillingsloven § 17”.¹⁹⁹

Videre skal det i saker om seksuell trakassering legges til grunn en delt bevisbyrde. Etter likestillingsloven § 27, skal det i de tilfeller der det er grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, legges til grunn at dette stemmer med mindre innklagede kan sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd. Bevisbyrderregelen er et resultat av implementeringen av EØS-rett,²⁰⁰ og formålet med bestemmelsen var en sammenfatning av nasjonal rett og EU-retten. På tross av dette mildere kravet til bevisføring viser rettspraksis at seksuell trakassering kan være svært vanskelig å bevise. Ofte står det påstand mot påstand om hva som har skjedd, og det kan være vanskelig å underbygge påstandene med faktiske bevis. I mange tilfeller er det verken vitner eller håndfast bevismateriale. I frisørsaken la lagmannsretten vekt på i vurderingen av bevisbyrden at kvinnens historie var underbygget i en sykepleier- og legejournal, der hun detaljert hadde omtalt hendelsene.²⁰¹ Videre hadde kvinnen fortalt om konkrete hendelser av

¹⁹⁵ Ibid

¹⁹⁶ Ibid

¹⁹⁷ LA -2009-202366, LA-2009-189015-2, LB-2006-124840, LG-2006-95786, RT. 2002 s. 273

¹⁹⁸ LA-2009-202366

¹⁹⁹ LA-2009-202366 jf. § 28 i likestillingsloven av 2013

²⁰⁰ Bevisbyrdedirektivet 1997/80/EF

²⁰¹ LA-2009-202366

seksuell trakassering til en venninne og sin sønn, dette ble også sett på som troverdig bevis. Arbeidsgiver viste til at ingen hadde vært vitne til 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, som ikke klarte å sannsynliggjøre at seksuell trakassering ikke hadde funnet sted. Denne dommen er interessant da den viser at det ikke nødvendigvis må være vitner til hendelsene for at det skal kunne finnes bevis for den diskriminerende handlingen.

3.7 Håndhevingen av seksuell trakassering

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal ”håndheve og medvirke til gjennomføringen” av likestillingsloven, jf. § 26, med unntak av reglene om oppreisning og erstatning og seksuell trakassering.²⁰² For å effektivisere vernet for de som er utsatt for seksuell trakassering har det i første omgang blitt diskutert om LDO og LDN skal ha kompetanse til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering, og videre om LDN skal gis myndighet til å ilegge oppreisning i diskrimineringsaker, inkludert saker om seksuell trakassering. I Norge er oppreisning hovedreaksjon ved diskrimineringsbrudd, og vil slik sett regnes som en viktig del av kravet til en effektiv reaksjon.²⁰³ Ved opprettelsen av LDO og LDN ble det bemerket et av hovedformålene bak opprettelsen var å skape et lavterskeltilbud der alle skulle ha mulighet for rask, likeverdig og enkelt tilgjengelig behandling av diskrimineringsaker. Mulighetene for fri rettshjelp i diskrimineringsaker er meget snever, da feltet ikke er et prioritert felt i rettshjelpsloven, rettshjelp kan likevel gis i noen tilfeller etter en behovsprøving av kvinnens inntekt.²⁰⁴

3.7.1 Unntaket for seksuell trakassering

Ved innføringen av forbudet mot seksuell trakassering i likestillingsloven i 2002, ble håndhevingen av forbudet henvist til domstolen, med en generell henvisning til ”rettsikkerheten”. Dette synspunktet blir ikke videre utdypet i tidligere forarbeid, annet en med en generell be-

²⁰² Likestillingsloven § 26 bokstav d) og a)

²⁰³ NOU 2011: 18 punkt 10.2

²⁰⁴ NOU 2011: 18 punkt 10.2

traktning om at det er såpass inngripende å bli beskyldt for seksuell trakassering, at en behandling av dette ved ombudet ikke i tilstrekkelig grad beskytter den beskyldte parts rettsikkerhet. Det legges slik sett til grunn at det er mer inngripende å bli beskyldt for seksuell trakassering en noen annen form for diskriminerende adferd, som eksempelvis rasistiske ytringer, graviditetsdiskriminering eller kjønnstrakassering.²⁰⁵ Skjeie-utvalget uttrykker i NOU 2011:18, sin bekymring for forekomsten av seksuell trakassering i Norge. Utvalget mener det fremstår som svært viktig å etablere et lavterskeltilbud for denne formen for diskriminering, slik at en utsatt part har et sted å henvende seg med enkeltsaker.²⁰⁶ Utvalget uttrykker at de ikke kan se:

*”noen gode grunner til at seksuell trakassering skal vurderes forskjellig fra annen trakassering. Rettsutviklingen de seneste årene har gått i retning av å sidestille seksuell trakassering med annen trakassering knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene når det gjelder delt bevisbyrde og reaksjoner på trakassering. I noen tilfeller vil seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn dessuten overlappe hverandre. Ombudet kan i dag behandle enkeltsaker om trakassering på grunn av kjønn, men ikke enkeltsaker om seksuell trakassering, en-forskjell som fremstår som lite ønskelig.”*²⁰⁷

Skjeie-utvalget anbefalte på dette grunnlag å gi ombud og nemnd myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering, dette ble ikke tatt til følge av departementet.²⁰⁸ Videre har ombudet selv ved flere anledninger påpekt behovet for et lavterskeltilbud for håndheving av seksuell trakassering, for å gjøre diskrimineringsvernet for denne typen diskriminering mer effektivt og reelt. Ombudet uttrykker også bekymring for det lave antallet saker om seksuell trakassering som går for domstolen.²⁰⁹

²⁰⁵ Ombudet og nemnda er gitt myndighet til å håndheve forbudet på trakassering på grunn av kjønn, jr. likestillingsloven § 26 jf § 8.

²⁰⁶ NOU 2011: 18 punkt 8.2.5.2

²⁰⁷ Ibid

²⁰⁸ Ibid

²⁰⁹ Supplementary report to the 8th Norwegian report to the CEDAW committee, side 17

3.7.2 Likestillings- og diskrimineringsnemndas myndighet i diskrimineringsaker

Spørsmålet om LDN skal gis myndighet til å ilegge oppreisning og erstatning har blitt diskutert i forarbeidene i flere sammenhenger, og diskusjonen koker i siste omgang ned til avveiningen mellom rettsikkerhetshensynet i selve saksbehandlingsprosessen for nemnda og hensynet til å ha en effektiv reaksjonsform ved diskrimineringsbrudd. I NOU 2011: 18 Struktur for likestilling, foretar Skjeie-utvalget en grundig gjennomgang av virkemiddelapparatet knyttet til likestillings- og diskrimineringsfeltet. Utvalget peker på de EØS-rettslige forpliktelsene til å sikre effektive sanksjoner, der en del av vurderingen er sanksjonens preventiv effekt. Utvalget mener at nemndas sammensetning og saksføring er tilfredsstillende som et organ som kan tilkjenne oppreisning, da de er uavhengig departementet, upartiske og det i tillegg er en grad av kontradiksjon under saksbehandlingen.²¹⁰ Utvalget uttaler om dagens situasjon at:

” I dag mangler man langt på vei en effektiv håndheving av diskrimineringsbrudd, ved at det er vanskelig, tungvint og forbundet med en stor økonomisk risiko for den enkelte som har vært utsatt for diskriminering, å forfølge sitt krav for domstolen. Dette kan være situasjonen selv etter en langvarig saksbehandling for både ombud og nemnd i forkant, der den som har frem satt klage over diskriminering har fått medhold.”²¹¹

I forhold til den ansvarlige parts rettsikkerhet uttaler utvalget at dette burde være godt nok ivaretatt i forhold til eksisterende lovgivning, da det er fritt frem for begge parter å bringe nemndas vedtak inn til full prøving for domstolen.²¹² Spørsmålet om erstatning for økonomisk tap mener utvalget fortsatt skal holdes utenfor nemndas kompetanse da dette kan reise ”vanskelige avveininger som derfor bør behandles av domstolene”.²¹³ Utvalgets konklusjon er likevel at håndhevingen av diskrimineringsforbudet bør effektiviseres ved å utvide nemndas kompetanse slik at de kan fastsette oppreisning. ”Oppreisning vil kunne oppnås på kortere tid og i flere tilfeller, i og med at man slipper å gå til domstolen i etterkant av et vedtak fra

²¹⁰ NOU 2011: 18 punkt 10.4.3.2

²¹¹ NOU 2011: 18 punkt 10.4.6

²¹² Diskrimineringsombudsloven § 12

²¹³ NOU 2011: 18 punkt 10.4.6

*nemnda. Dette vil legge til rette for en mer effektiv reaksjon for den som har blitt diskriminert.*²¹⁴

3.8 Vurderinger

Både EU-direktivene og kvinnekonvensjonen peker på viktigheten av et tilgjengelig sanksjonsapparat som sikrer tiltak som gir en reell og effektiv mulighet for å få tildelt oppreisning og/eller erstatning ved påvist brudd på diskrimineringsforbudet. I EU-retten er det lagt vekt på de materielle virkemidler for å tilrettelegge systemet, som innføringen av delt bevisbyrde og arbeidsgivers objektive erstatningsansvar. Seksuell trakassering som en likeverdig del av diskrimineringslovgivningen i Norge, kan virke noe motvillig implementert, der det på flere områder er gjort unntak for seksuell trakassering i lovverket som reelt sett fører til at denne formen for diskriminering fremstår som dårligere vernet. Rent lovmessig er det tilrettelagt for en effektiv gjennomføring av diskrimineringsvernet. Det kan likevel stilles spørsmål ved om forbudet mot seksuell trakassering er å anse som reelt effektivt og oppfyller lovens formål og internasjonale forpliktelser.

Verken EU-retten eller KDK krever at det er en ordinær domstol som behandler en sak om seksuell trakassering, det åpnes for andre type ordninger, så lenge disse er egnet. Et eget organ kan i tillegg kunne være å foretrekke da disse ofte vil ha spesialkompetanse på feltet. Seksuell trakassering har stått i en særstilling i likestillingsloven helt siden det ble tatt inn. Først i forhold til unntagelsen for regelen om objektivt ansvar, og frem til dagens ordning der seksuell trakassering er det eneste diskrimineringsgrunnlag som ikke kan håndheves av ombudet og nemnda. Siden innføringen av forbudet har det vært fem saker vedrørende seksuell trakassering oppe for domstolene, og rettspraksis viser at det er vanskelig både å legge frem nok bevis til å underbygge påstanden om trakassering, i tillegg til at det er vanskelig å få tilkjent erstatning og oppreisning i ettertid.²¹⁵ Mangelen på et lavterskeltilbud for personer som har blitt utsatt for seksuell trakassering kan i denne sammenheng anses som et reelt hinder for muligheten til å effektivt kunne hevde sine rettigheter. Det er svært kostbart å ta en sak til domstolen, og en behandling av saken hos ombudet kan i noen tilfeller være nok til at partene kan komme fram til en minnelig løsning. Der dette ikke er mulig, kan likevel en uttalelse

²¹⁴ NOU 2011: 18 punkt 10.4.6

²¹⁵ LA -2009-202366, LA-2009-189015-2, LB-2006-124840, LG-2006-95786, RT. 2002 s. 273

fra ombudet som tilsier at man har blitt seksuelt trakassering ha verdi. Det kan kunne føre til at flere kvinner vil tørre å fremme saken for den ordinære domstolen, da man allerede har fått saken opplyst og vurdert av fagpersoner. Effektiviteten av denne fremgangsmåten vil riktignok fremstå som lite gunstig, da saksbehandlingstiden hos ombudet kan være lang. Det er videre lite trolig at en slik fremgangsmåte kan anbefales med tanke på internasjonale forpliktelser til å sørge for en tidseffektiv og enkel behandling av saken.²¹⁶

I kvinnekomiteens avsluttende merknader til Norge uttrykker komiteen en tydelig bekymring over manglende lavterskeltilbud for personer som er utsatt for seksuell trakassering i Norge, og kommer med følgende oppfordring: 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,*». ²¹⁷ Ombudet vil i Norge være det organet som har mest spesialisert kompetanse, og det vil være naturlig at ombudet har myndighet på feltet, særlig med tanke på rettsikkerheten til den som har blitt utsatt for trakasseringen.

Statistikken viser videre at enkelte grupper i samfunnet er ekstra sårbare i forhold til å kunne bli utsatt for seksuell trakassering, da det viser seg at alder, utdanning og nasjonalitet ofte er innvirkende faktorer som gjør sjansen for å bli utsatt for trakassering høyere.²¹⁸ I et slikt tilfelle kan man snakke om en type interseksjonell diskriminering, der de ulike faktorene påvirker hverandre og gjør personen mer sårbar. Det kommer klart frem etter kvinnekomiteens vurderinger at ekstra sårbare grupper i samfunnet kan ha rett til en utvidet beskyttelse, der man må sette inn særlige tiltak. Videre stiller KDK et krav om å besørge rettighetsinformasjon til utsatte grupper. Her kunne Norge med hell arbeidet mer aktivt for å oppfylle våre konvensjonsforpliktelser, særlig er det i forhold til minoritetskvinner poengtert et økende behov for informasjon og veiledning.²¹⁹ Ved at seksuell trakassering er unntatt ombudets myndighet, vil dette tilsi at i situasjoner med flere diskrimineringsgrunnlag, eller flere faktorer som påvirker hverandre, vil seksuell trakassering måtte holdes utenfor ombudets undersøkel-

²¹⁶ Se oppgavens punkt 3.5

²¹⁷ FN's kvinnekomites «Concluding Observations» av 2. mars 2012, punkt 14 (a) og (b)

²¹⁸ Se oppgavens innledende del.

²¹⁹ Nordstrøm (2010)

ser. Dette kan gi særlige utsatte grupper en tilsvarende dårligere rettsikkerhet, og føre til en motsatt effekt en det som er lovens formål. Dette gir sterke føringer for å innlemme seksuell trakassering som en del av ombudets og nemndas myndighetsområde, tatt i betraktning statens forpliktelser etter KDK.

Kravet til effektiv beskyttelse ved diskriminering er etter både EU-retten og KDK knyttet tett opp imot kravet til effektiv sanksjonering. KDK fokuserer i tillegg mer på den *reelle* tilgangen en person har på rettslig prøving av sin sak. I den tiden forbudet mot seksuell trakassering har vært på plass i loven har det blitt stilt krav om oppreisning/erstatning i kun to av de fem sakene for retten.²²⁰ De materielle reglene som følger etter EU-retten er i hovedsak om utformingen av sanksjoneringsapparatet. Det er likevel et klart krav at de materielle reglene også prosessuelt skal være egnet til å sikre en faktisk og effektiv beskyttelse mot diskriminering.

For at et lavterskeltilbud skal kunne anses som et reelt alternativ til domstolsprøving, må det gi et effektivt diskrimineringsvern. Etter undersøkelser fra ombudet kom det frem at i 39 saker der ombudet anslo brudd på diskrimineringsforbudet (kjønnsdiskriminering) var det kun oppnådd en minnelig løsning mellom partene som medførte økonomisk kompensasjon i ni av sakene.²²¹ Ombudet mener dermed at ordningen med en frivillig løsning ikke gir et effektivt nok vern i praksis, da den diskriminerte er helt avhengig av den ansvarlige parts samarbeid i prosessen.²²² EØS-retten stiller videre krav om at en effektiv sanksjonsmetode skal ha en preventiv virkning på samfunnet. Det vil tilsi at et system med effektive sanksjoner skal vise til samfunnet at det medfører konsekvenser å bryte diskrimineringsforbudet. Slik lovreguleringen er per i dag, og med det lave antallet saker som blir fremmet for retten, sannsynliggjør ikke dette at samfunnet opplever at det har store konsekvenser å bryte forbudet mot seksuell trakassering.

KDK stiller videre et krav til staten om at forbudet mot seksuell trakassering skal gjøres kjent for de gruppene i samfunnet som skulle ha behov for det, og sørge for tilgang til et sanksjonsapparat ved diskrimineringsbrudd som skal være ”rimelige, tilgjengelige og rettidige”.²²³ Slik

²²⁰ LA -2009-202366 og LB 2006 -124840

²²¹ Jesnes (2012) s. 6

²²² Jesnes (2012) s. 6

²²³ General recommendation no 28 para 34

systemet er i dag er det ikke lagt til rette for en enkel klageadgang for personer som blir seksuelt trakassert. Domstolen er i realiteten ikke tilgjengelig for alle personer i Norge. Det kan være en stor økonomisk risiko å ta en sak til domstolen. Seksuell trakassering kan være vanskelig å bevise, og man kan ende opp med å måtte betale både sine egne og motpartens saksomkostninger. Dette viser seg også å være en reell frykt, da en relativt stor andel av diskrimineringsaker som går for retten, ender med at den som føler seg diskriminert blir ilagt begge parter saksomkostninger.²²⁴ Da det i tillegg er svært vanskelig å få fri rettshjelp i disse sakene, betyr dette i realiteten at store grupper i Norge vil stå uten mulighet til å hevde sine rettigheter, noe også skjevheten i den statistiske forekomsten av seksuell trakassering peker på i forhold til antallet saker for retten.

Komiteen uttaler videre i sin “concluding observations” til Norge at staten må: (b), “*Strengthen its impact assessment of measures taken so as to ensure that such measures achieve their goals and target*».²²⁵ Videre må det også etter EØS-retten vurderes om de tiltakene som er innført oppfyller sin hensikt. Det foreligger ingen mulighet for å bli tilkjent oppreisning for brudd på diskrimineringsforbudet hos nemnda per i dag. Dette betyr i realiteten at tilgangen til et effektivt sanksjoneringsapparat er svært begrenset for store deler av befolkningen, noe som medfører at muligheten for oppreisning og/eller erstatning ved brudd på forbudet mot seksuell trakassering er nesten ikke-eksisterende. Konklusjonen blir slik sett at de nasjonale reglene slik de fremstår i dag, ikke gir en reell beskyttelse eller en effektiv sanksjonsmulighet for personer som er utsatt for seksuell trakassering. Norges internasjonale forpliktelser kan slik sett ikke anses fullt ut oppfylt.

²²⁴ NOU 2011: 18 punkt 10.4.1

²²⁵ FNs kvinnekomites «Concluding Observations» av 2. mars 2012, punkt 14 (a) og (b)

4 Avsluttende vurderinger og anbefalinger

I forhold til selve definisjonen av begrepet ”seksuell trakassering”, er den unyanserte definisjonen vi finner i den norske lovteksten et reelt problem for forståelsen av uttrykket i samfunnet. For å gjøre forbudet og vernet mot seksuell trakassering både mer synlig og reelt, vil en nyansering og utdyping av uttrykket i lovtekst være å anbefale.

Videre kan det se ut som det er en tendens ved domstolsbehandlingen at verbal trakassering i seg selv ikke fremstår som alvorlig nok til å få en pådømmelse i en sak. For at retten skal finne saken alvorlig nok til å anse som «seksuell trakassering» viser det seg at det må mer enn verbale handlinger til.²²⁶ Dette er en utvikling som gir uheldige føringer i samfunnet. Psykisk trakassering kan i seg selv være en stor påkjenning for offeret, noe som blant annet har kommet til uttrykk i gjennomgangen av voldsbegrepet i straffelovens forarbeider de senere år.²²⁷ En slik utvikling vil også kunne gjøre terskelen enda høyere før en person vurderer å ta saken til domstolen.

Videre er vilkåret ”uønsket” etter min mening problematisk, da det legger ansvaret over på kvinnen, og det fremstår som hennes ansvar å kommunisere til mannen at hans handlinger ikke er akseptert. Den seksuelle trakasseringen fremstår som en form for kommunikasjonsvikt mellom partene som det er opp til kvinnen å rette opp i, i stedet for at fokuset rettes mot selve den trakasserende handlingen og miljøet der trakasseringen fant sted.²²⁸ Dette underbygger videre eksisterende stereotypier om menn og kvinners seksualitet, der menn fremstår som den seksuelt aggressive parten, og kvinnen på sin side godtar eller avviser tilnærmelsene.²²⁹ Slik sett kunne det vært heldig å få fokuset bort fra om handlingen er ”uønsket”, og heller sette retningslinjer for hva som faller innenfor godtatt oppførsel, særlig i tilknytning til arbeidslivet.

Med tanke på forebygging av seksuell trakassering, er det innført forholdsvis omfattende rutiner og regulering. Det er imidlertid i stor grad opp til den enkelte virksomhet hva som gjøres,

²²⁶ Se redegjørelsen under oppgavens 2.4.1 Verbal

²²⁷ Meld. St. 15 (2012–2013) punkt 3.1

²²⁸ Tenden (2002) s. 173

²²⁹ Tenden (2002) s. 176

og lite konsekvenser for de virksomhetene som ikke følger opp sine lovpålagte plikter. En anbefaling for å effektivisere vernet mot seksuell trakassering, kan her være å konkretisering omfanget av aktivitetsplikten i loven, og gi virksomhetene klare målsetninger. Dette synet er også fremmet i forarbeidene.²³⁰

I forhold til å sørge for tilgangen til et effektivt sanksjoneringsapparat for personer utsatt for seksuell trakassering, finner vi flere problemområder. Særlig problematisk er det at forbudet mot seksuell trakassering er unntatt ombudets myndighet, sammenholdt med nemnda manglende adgang til å ilegge oppreisning for brudd på diskrimineringsforbudet. Dette fører til en dobbelteffekt for diskrimineringsgrunnlaget seksuell trakassering der man må overvinne flere barrierer enn i andre type diskrimineringsaker for å kunne få saken behandlet. Videre er dette problematisk for ekstra sårbare grupper, og i tilfeller der det kan være snakk om interseksjonell diskriminering.

Lovverket fremstår per i dag ikke som reelt effektivt og tilgjengelig for alle. Siden det i liten grad er presisert hva som ligger i effektivitetskravet etter EU-retten og KDK, er det vanskelig å si hvor terskelen for beskyttelse må ligge for å være i overensstemmelse med konvensjonskravene. Det er imidlertid klart at det finnes et stort forbedringspotensial for det nasjonale vernet, som kunne gjøre beskyttelsen mot seksuell trakassering langt mer effektiv. Det er påfallende lite referanse til internasjonale forpliktelser i forarbeidene med unntak av EU-retten. KDK kunne på dette feltet med hell vært vurdert mer grundig da konvensjonen og kvinnekomiteens uttalelser gir mer utstrakte føringer for hva som ligger innenfor kravet til effektivitet. De tidligere nevnte uttalelsene fra kvinnekomiteens konkluderende kommentarer til Norge, taler for at i hvert fall enkelte av disse forbedringsmulighetene burde utnyttes for å bringe det nasjonale vernet i tråd med KDKs statspålagt forpliktelser. Også Skjeie-utvalgets forståelse av EØS-forpliktelsene tilsier at staten bør oppgradere vernet. Det kan slik sett anbefales å gjennomgå lovreguleringen, med et større fokus på den reelle tilgangen til et fungerende sanksjonsapparat vurdert opp i mot forpliktelsene etter KDK. Er det ikke ønskelig å tillegge ombudet og nemnda utvidet myndighet, kan en alternativ løsning være å tilby gratis retts hjelp. Eventuelt kan det vurderes en ordning der nemnda har myndighet til å fremme saker for retten, og slik sett minske kostnaden for den trakasserte part ved en domstolsbehandling.

²³⁰ NOU 2012:15 s 352

5 Litteraturliste

Bøker

Byrnes, Andrew. *Article 2. I: The UN Convention on the elimination of all forms of discrimination against women - A commentary*. Freeman, Marsha A., Christine Chinkin og Beate Rudolf (red.) Oxford, 2012, s. 71-100

Chalmers, Damien, Gareth Davies og Giorgio Monti. *European Union Law: Cases and Materials*. 2. utg. Cambridge, 2010

Cusack, Simone. *The CEDAW as a legal framework for transnational discourses on gender stereotyping*. I: Women's Human Rights, CEDAW in international, regional and national law. Hellum, Anne og Henriette Sindig Aasen (red.) Cambridge, 2013, s. 124-157

Eckhoff, Torstein og Jan Helgesen. *Rettskildelære*. 5. utg. Oslo, 2001

EØS-rett. Frederik Sejersted ... [et al.]. 2. utg, 4. opplag. Oslo, 2009

Fleischer, Carl August. *Folkerett*. 8. utg. Oslo, 2005

Fredriksen, Halvard Haukeland og Gjermund Mathisen. *EØS-rett*. 1. utg. Bergen, 2012

Hellum, Anne. *Kvinnekonvensjonens betydning for det alminnelige Kjønsdiskrimineringsvern*. I: Diskriminerings- og likestillingsrett. Anne, Hellum og Kirsten Ketscher (red.) 1. utg. Oslo, 2008, s. 58-91

Hellum, Anne. *Mot et strukturelt diskrimineringsvern: aktivitetsplikt og midlertidige særtiltak*. I: Diskriminerings- og likestillingsrett. Hellum, Anne og Kirsten Ketscher (red.) 1. utg. Oslo, 2008, s. 377-405

Raday, Frances. *Article 11. I: The UN Convention on the elimination of all forms of discrimination against women - A commentary*. Freeman, Marsha A., Christine Chinkin og Beate Rudolf (red.) Oxford, 2012, s. 279-310

McKinnon, Cathrine. *Sexual Harassment of Working Women: A case of sex Discrimination*. 1. utg. Yale, 1979

Tenden, Edle Bugge. *En ubehagelig grense*. I: *Kjønnsrettferdighet – Utfordringer for feministisk politikk*. Holst, Cathrine (red.) 1. utg. Oslo, 2002

Artikler

Emberland, Marius. *Diskrimineringsforbudet som konvensjonsbeskyttet menneskerettighet I: Jussens Venner*. (2006) s. 197 - 234

Jesnes, Helene. *Et effektivt og styrket diskrimineringsvern? .I: Kritisk Juss*. 2/2012.

Nordstrøm, Tina. *Innvandrerkvinnens rett til rettighetsinformasjon – hva gjøres, og hva krever FNs kvinnekonvensjon? I: Kritisk Juss*. 2/2010

Rapporter

Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv. Ståle Einarsen...(et al.). SSB rapport 2007

Numhauser-Henning, Ann og Sylvaine Laulom. *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries*, EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELD OF GENDER EQUALITY. European Commission. 2011

Nettressurser

Council of Europe and Union Agency for Fundamental Rights. *Handbook on European non-discrimination law European*. (2010).

http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG_01.pdf (siteret:23.04.14)

Dagsavisen. *Få saker om seksuell trakassering når domstolene*.(2012)

www.dagsavisen.no/samfunn/fa-saker-om-seksuell-trakassering-nar-domstolene/ (siteret: 23.02.14)

Skaar, Anne Marie. *Hun ville ikke, men han tok på henne likevel*. Forskningsrådet, (2014).

<http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=87493> (siteret: 21.04.14)

Statistisk Sentralbyrå (SSB) *Levekårsundersøkelsen- arbeidsmiljø*.(2009).

www.ssb.no/arbmiljo/ (siteret: 22.03.14)

Tsekos, Mary Ellen. *The New European Union Directive on Sexual Harassment and Its Implications for Greece*. (2003). Washington College of Law

<http://www.wcl.american.edu/hrbrief/10/2tsekos.pdf> (siteret:22.02.14)

Coward, Kirsti. Hva kjennetegner en god lov? (2006)

<http://www.uio.no/studier/emner/jus/afin/DRI2020/h12/lover-struktur-anatomi-og-sprak-2012.pdf> (siteret 22.04.14)

Kollektive avtaler

LO og NHO hovedavtale- Mobbing og trakassering på arbeidsplassen- Hva kan tillitsvalgte gjøre? Arbeidsmiljø nr. 2 – 11 (Landsorganisasjonen (LO) 2011)

<http://www.arbeidslivet.no/Documents/Arbeid/Mobbing%20WEB.pdf>

Norske lover

- | | |
|------|---|
| 1977 | Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. fra 04.feb.1977 |
| 1978 | Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978 nr. 45. |
| 1980 | Lov om fri rettshjelp (rettshjelploven) av 13. juni 1980 nr. 35. |
| 1992 | Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven) av 27. november 1992 nr. 109. |
| 1999 | Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30. |
| 2005 | Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) av 10. juni 2005 nr. 40. |
| 2005 | Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62. |
| 2013 | Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 21. juni 2013 nr. 59 |

Forarbeider

| | |
|-------------------------------|--|
| NOU 2012: 15 | Politikk for likestilling. |
| NOU 2012: 2 | Utenfor og innenfor |
| NOU 2011: 18 | Struktur for likestilling |
| NOU 2009: 14 | Et helhetlig diskrimineringsvern |
| NOU 2005: 8 | Likeverd og tilgjengelighet |
| Prop. 1 88 (2012-2013) | |
| Ot.prop. nr. 93 (2008-2009) | Om lov om endringer i menneskerettsloven mv. (inkorporering av kvinneskikrimineringskonvensjonen) |
| Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) | Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) |
| Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) | Om lov om endringer i likestillingsloven mv |
| Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) | Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. |
| Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) | Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m. |
| Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) | Om lov om endringer i likestillingsloven mv |
| Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) | Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. |
| Meld.St. 44 (2012-2013) | Likestilling kommer ikke av seg selv |
| Meld.St. 15 (2012-2013) | Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner. |
| Innst. O. nr. 115 (2008-2009) | Innstiling frå justiskomiteen om lov om endringer i menneskerettsloven mv. |

Internasjonal rettspraksis

Eu domstolen:

Sag 14/83 Colson og Kamann mod Land Nordrhein-Westfalen

Sag 177/88 Dekker mod Stichting Vormingscentrum voor

Sag C-180/95 Draehmpaehl mod Urania Immobilienservice OHG

T-136/98 Anna Maria Campogrande v Eu kommisjonen (First Chamber)

USA Supreme court:

Meritor Savings Bank FSB v. Mechelle Vinson et al. 477 U.S 57 June 19, 1986

Kvinnekomiteen (KDK):

Communication No. 23/2009 Inga Abramova v Belarus

Communication No. 18/2008 Karen Tayag Vertido v The Philippines

EMD:

Đordevic v Croatia (Application no. 41526/10)

Rasmussen v. Danmark (Application no. 8777/79)

Nasjonal rettspraksis

RT. 2002 s.237 (LG- 1999-2025)

LG-2006-95785

LB-2006-124840

LA-2009-189015-2

LA-2009-202366

Praksis fra LDO og LDN

11/878 LDO

09/1680 LDO

17/2009 LDN

EU/EØS Direktiver og rekommandasjoner

2006/54/EØF Europa-parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gjennomførelse af princippet om like muligheter for og likebehandling af mænd og kvinner i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)

- 2004/113/EF RÅDETS DIREKTIV 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser
- 2002/73/EF Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EØS-relevant tekst)
- 97/80/EF RÅDETS DIREKTIV 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn
- 76/207/EØF Europa-parlamentets og Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår
- 92/131/EEC Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (1991-11-27) Annex: Code of Practice on measures to combat sexual harassment.

Internasjonale avtaler og konvensjoner

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

Den Europeiske Menneskerettskonvensjon, 4. november 1950.

Statute of the Council of Europe, 5. mai 1949.

Romatraktaten, 1957.

Amsterdamtraktaten, 1997.

Lisboatraktaten, 2007.

FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner, 18. desember 1979.

USA

Civil Rights Act of 1964 title VII