

Seksuell trakassering på arbeidsplassen

NULLTOLERANSE.
Alle arbeidstakere har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø fritt for mobbing og trakassering.

Arbeidslivets syn på seksuell trakassering har endret seg betydelig de siste årene, spesielt etter at Metoo-kampanjen ble internasjonalt kjent i 2017. Uønsket seksuell oppmerksomhet har ført til fengselsstraffer, oppsigelser og bortfall av politiske og offentlige verv. Mange mannlige arbeidstakere som tidligere har kommentert kvinnelige kollegers utseende på en seksualisert måte eller fortalt grove vitser, må nå skjerpe seg om de vil beholde jobben.

Kan skje på mange arenaer

Alle arbeidstakere har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø fritt for mobbing og trakassering. Arbeidsgivere plikter derfor å tilrettelegge arbeidet slik at ingen arbeidstakere blir utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng. Seksuell trakassering er et alvorlig arbeidsmiljøproblem som kan få negative konsekvenser for den enkelte arbeidstakeren, arbeidsmiljøet og virksomheten som helhet.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan derfor være av både fysisk, verbal og ikke-verbal karakter. Det kan skje på arbeidsplassen i arbeidstiden, men også utenfor arbeidstid og arbeidssted, for eksempel på julebord, arbeidsreiser og på digitale arenaer som er i arbeidsgivers regi.

Grunnvilkår

For at det skal være tale om seksuell trakassering må det foreligge «seksuell oppmerksomhet», og denne må være uønsket. Det er ikke et absolutt krav at den som utsettes for seksuell trakassering sier tydelig fra om at den er

uønsket. Det er tilstrekkelig at den som trakasserer forsto eller burde ha forstått at den seksuelle oppmerksomheten var uønsket.

Ikke enhver uønsket oppmerksomhet rammes av forbudet. Det må kreves en viss alvorlighet. Det minst alvorlige alternativet er at oppmerksomheten er «plagsom». Med «plagsom» menes handlinger som anses som seksuell trakassering uten at de nødvendigvis er krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. For eksempel kan en kollegas seksuelle oppmerksomhet og tilnærmelser kunne være svært irriterende og plagsomme og bidra til å ødelegge arbeidshverdagen, uten at atferden nødvendigvis er krenkende, skremmende eller ydmykende. Mange kontaktsøkende arbeidstakere risikerer å overtre forbudet ved å sende «plagsomme» kjærlighetserklæringer til en kollega som ikke ønsker å motta disse.

Vurderingen av om oppmerksomheten er plagsom beror på en helhetsvurdering. Sentrale momenter vil være opplevelsen av oppmerksomheten, om den har hatt negative konsekvenser av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art, oppmerksomhetens karakter og under hvilke omstendigheter den har funnet sted. Også tid og sted, og om oppmerksomheten har pågått over lang tid med eventuelle tilleggsbelastninger. Også forholdet mellom partene står sentralt, herunder om det består et avhengighetsforhold eller maktforskjeller i relasjonen mellom dem.

Eksempler på trakassering

Seksuell trakassering varierer i typetilfeller og alvorlighet. Det kan være seksuelle kommentarer og vitser om kropp og utseende, gjerne i et forsøk på å være morsom på en kvinnelig kollegas bekostning. Det kan være simulering



av seksuelle bevegelser, spesielle blikk, blotting eller visning eller deling av bilder og videoer med seksualisert innhold. Fysiske eksempler kan være klåing, tafsing, berøring og andre overgrep. Det er ikke et krav at atferden er motivert av seksuelt begjær.

Gjentakelser eller varighet

Uønsket seksuell oppmerksomhet trenger ikke å skje flere ganger for at det skal regnes som seksuell trakassering. Ett eneste tilfelle kan være nok. Når man skal vurdere om det har foregått trakassering, må man ta både omstendighetene og alvorlighetsgraden i betraktning.

Sanksjonsformer

Seksuell trakassering kan medføre ulike reaksjoner avhengig av alvorlighetsgraden. I mange tilfeller vil en advarsel være tilstrekkelig, men noen ganger er det nødvendig med oppsigelse eller avskjed. For å illustrere grensegangen nevnes to eksempler fra domstolene.

Kokken i Nordsjøen

I fjor høst behandlet Borgarting lagmannsrett en sak hvor en kokk som arbeidet i Nordsjøen ble oppsagt grunnet seksuell trakassering av flere kvinnelige kolleger. Kokken hadde en tendens til å vri alle samtaler over til noe seksualisert. I dommen nevnes blant annet at mannen kunne spørre en kvinnelig kollega om hun hadde på seg strømpebukse for å gjøre seg sexy, og si at han hadde en venn som passet til henne og som likte «kinky sex».

Når det var høne eller kylling til middag ble det hintet om at det var hennes «høne», og



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.



han kom med uttalelser om at han ikke hadde sjanse på henne fordi han var for gammel og feit. Et annet eksempel var en kommentar han sa en dag det var nystekte brød til frokost; «litt av et morrabrød i dag, men det er ikke mitt». En ansatt fortalte om en episode hvor kokken satt med åpen dør på sin egen lugar – mens han all tid ellers hadde døra lukket – så på henne da hun gikk forbi, og gned seg «opp og ned» i skrittet. Hun beskrev at hun «brøt sammen» og kastet opp da hun kom inn på sin egen lugar.

Kokken avviste alle beskyldninger og viste til at hans kommentarer kun var «byssehumor» eller akseptabel spøkefull tone mellom kollegaer. Lagmannsretten var imidlertid ikke enig og konkluderte med at kokken over lengre tid hadde utsatt sine kvinnelige kollegaer for seksuell trakassering, og at denne ikke var i det nedre sjiktet for slik uakseptabel opptreden.

Lagmannsretten mente videre at hensynet til å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø måtte veie tungt, og at forholdene var så alvorlige at det ikke var grunnlag for å reagere med advarsel eller omplassering til annen rigg. Lagmannsretten la også vekt på at kokken ikke forsto alvoret og konkluderte med at arbeidsgiver av hensyn til et forsvarlig arbeidsmiljø, hadde saklig grunn for oppsigelse. Kokken ble samtidig dømt til å betale 800.000 kroner i sakskostnader til sin arbeidsgiver. Dommen ble anket til Høyesterett, men slapp ikke inn til ny behandling og dommen er derved rettskraftig.

Mekanikerlærlingen

En ung kvinne, som er utdannet industrimekaniker, begynte å jobbe på et bilverksted i 2015. Først som mekanikerlærling og senere i fast stilling. Hun var den eneste kvinnelige mekanikeren som var ansatt i verkstedet. Hun opplevde gjentatte, ubehagelige hendelser fra to av verkstedets kunder. Den ene kunden hadde ved et tilfelle lagt hendene sine under genseren på den nedre delen av ryggen til kvinnen. Ved et annet tilfelle hadde den samme kunden latt som om han skulle ta henne i skrittet.

Den andre kunden hadde over tid oppsøkt kvinnen. Han hadde videre ved flere anledninger kilt henne i midjen, og ved en anledning klapset kvinnen på baken.

Kvinnen ga tydelig beskjed til kundene om at oppførselen deres ikke var akseptabel. Videre meldte hun ifra til lege, daglig leder og styreleder i bedriften om hva hun opplevde på arbeidsplassen.

Tiltakene som ble iverksatt av bedriften innebar blant annet at kundene fikk beskjed om at de ikke var velkomne på verkstedet. Den ene kunden fortsatte imidlertid å oppsøke verkstedet. Kvinnen anførte for lagmannsretten at ledelsen ikke tok hennes reaksjoner på alvor, og heller ikke tok tilstrekkelig grep for å hindre at den ene kunden oppsøkte henne på jobb. Hun ble etter hvert langtidssykemeldt.

Kvinnen anla søksmål mot de to kundene av bedriften hun arbeidet i, samt mot egen arbeidsgiver for manglende overholdelse av arbeidsgivers aktivitets- og omsorgsplikt. Hun vant saken mot arbeidsgiver i lagmannsretten (som ikke anket) og mot begge kundene i Høyesterett. Høyesterett la til grunn at hendelsene var uønsket og plagsomme. Kundene hadde dermed overtrådt terskelen for seksuell trakassering og ble dømt til å betale oppreisningserstatning.

Arbeidsgivers plikter

Arbeidsgiver plikter å forebygge og redusere risikoen for seksuell trakassering. Alle virksomheter med minst fem ansatte må ha varslingsrutiner. I tillegg må alle arbeidsgivere regelmessig utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, og herunder arbeide for å unngå at seksuell trakassering kan finne sted.

Forebygging av seksuell trakassering innebærer at arbeidsgiver må kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidet som kan føre til seksuell trakassering. Dette arbeidet skal foregå i samarbeid med de ansatte eller deres representanter. Virksomheten må kartlegge når, hvor og hvordan seksuell trakassering kan skje, og hvem som kan bli rammet. Videre må sannsynligheten for og konsekvensene av seksuell trakassering vurderes i de kartlagte situasjonene.

Deretter plikter arbeidsgiver å gjennomføre tiltak for å redusere risikoen for seksuell trakassering, inkludert å gi informasjon og opplæring til alle ansatte om hvordan slike situasjoner skal håndteres.

Aktivitets- og omsorgsplikt

Når arbeidsgiver blir kjent med en påstand om seksuell trakassering, har de plikt til å undersøke påstandene (aktivitetsplikt). Dette innebærer å følge opp alle involverte og gjøre nødvendige tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og forhindre gjentakelse (omsorgsplikt).

Arbeidsgiver skal altså ivareta både den som sier ifra og andre involverte i saken. Dette inkluderer å sørge for at den som sier ifra ikke blir utsatt for gjengjeldelse, som betyr alle former for straff eller negative sanksjoner mot en som har varslet. Det kan også være behov for å tilrettelegge for den som har blitt utsatt for seksuell trakassering, for å begrense konsekvensene av hendelsen.

Kilder: *Arbeidstilsynet.no*. LB-2024-58268. HR-2020-2476-A

KOMMENTAR

Seksuell trakassering er ulovlig og uakseptabelt og kan medføre betydelige helseskader for dem som utsettes for dette. Det er derfor viktig at arbeidsgivere og domstolene slår kraftig ned på maktubalanse og ukultur, og dermed bidrar til at vi får et likestilt og godt samfunn fritt for seksuell trakassering.