

Til rette vedkommende

**Vår ref.**

11/358-19 /SF-411, SF-514.8, SF-711, SF-821 /

**Dato:**

31.10.2011

**Anonymisert versjon av uttalelse**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 22. februar 2011 fra C på vegne av hans mor, A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

C hevder at B oppfølging av As varsel om seksuell trakassering er mangelfull.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B ikke har handlet i strid med plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering, jf. likestillingsloven § 8a tredje ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra dette brevet er mottatt, se vedlagte orientering.

Med vennlig hilsen

**May Schwartz**  
seniorrådgiver

**Cathrine Sørli**  
rådgiver

**Vedlegg:**

- 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse**
- 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda**

**Kopi:** B

## **OMBUDETS UTTALELSE**

### **Sakens bakgrunn**

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

A har siden 2003 arbeidet i Bs avdeling i D i 50 prosent stilling. Bs avdeling i D er et resultat av sammenslåing av E og F i år 2000.

A opplevde og varslet for første gang om seksuell trakassering fra en kollega, G, i 2004/2005. Det ble da holdt et møte mellom A, mellomleder og avdelingsdirektør.

Neste forekomst av seksuell trakassering opplevde og varslet hun i 2006.

Den 18. juli 2006 ble det holdt et møte mellom avdelingsleder, verneombud og A. I referatet er det listet opp hvilke episoder A har opplevd som seksuell trakassering i perioden fra 2002 og fram til juni 2006.

Det ble holdt et møte mellom avdelingsleder, verneombud og G den 25. juli 2006. Av referatet framgår det at G avviser enhver form for trakassering.

Det ble holdt et møte den 26. juli 2006. Til stede på møtet var DK-direktør H, avdelingsleder I, avdelingsleder J og hovedverneombud K. På telefon fra Bs hovedkontor deltok spesialrådgiver L, leder for personalteamet i HR-avdelingen.

Det ble holdt møte mellom partene den 19. september 2006. A, H og L var til stede på møtet. I referatet går det fram at A var fornøyd med måten saken var blitt fulgt opp på. Det var enighet om at det skulle gjennomføres kvartalsvise oppfølgingssamtaler mellom A, verneombud og avdelingsleder. Det samme skulle gjennomføres med G,

verneombud og avdelingsleder. Videre går det fram at det var enighet om at hvis det skulle oppstå forhold som A opplever som sjikanerende skulle hun ta kontakt med nærmeste overordnede. Ifølge referatet ga A uttrykk for at det ikke hadde noen hensikt å koble inne bedriftshelsetjenesten på daværende tidspunkt.

A ga i e-post av 4. oktober 2007 beskjed om at hun ønsket at saken skulle avsluttes. Det ble holdt møte mellom partene 18. oktober 2007. I referatet fra dette møtet konkluderes det med at oppfølgingen av saken avsluttes og at A har ansvaret for å ta kontakt med HR eller HT dersom det skulle oppstå nye ubehagelige episoder med G.

A opplevde imidlertid seksuell trakassering fra G også etter dette.

C klaget til ombudet på vegne av A ved brev av 22. februar 2011.

I *Etiske retningslinjer for B* punkt 2 står det:

*"Det forventes av medarbeidere i B at de opptre korrekt overfor forretningsforbindelser, kolleger og andre. Dette inkluderer respekt for andre kulturer og sedvaner. Diskriminering, trakassering eller annen form for krenkende eller utilbørlig adferd aksepteres ikke."*

I *Likestilling og mangfold i B 2010-2013* punkt 2 står det:

*"Med likestilling og mangfold mener vi likebehandling mellom mennesker uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Dette innebærer blant annet lik rett til informasjon, innflytelse, rett til å påvirke, deling av ansvar og byrder, belønning av innsats, rett til å føle seg trygg når det gjelder overgrep og respekt for menneskeverd for både kvinner og menn og mennesker med ulik alder og etnisk bakgrunn."*

I punkt 3.3 står det videre:

*”Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon. Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Begge lovene forbyr direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering. Gjengjeldelse på, instruks om og medvirkning til trakassering er også forbudt. Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet: Utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed.”*

B har utarbeidet *Retningslinjer for varsling*.

## **Partenes syn på saken**

**C på vegne av A:**

C hevder at Bs oppfølging av As varsel om seksuell trakassering er mangelfull.

C viser til at ved en anledning unnlot avdelingsdirektøren å informere om at A kunne medbringe nærmeste leder eller en annen person hun ønsket i møte. A opplevde at avdelingsdirektøren straffet henne for å ta opp denne saken.

Da A etter hvert opplevde at trakasseringen opphørte, ønsket hun at videre oppfølging av saken skulle avsluttes, da saken har vært svært krevende for henne og begynte å gå utover hennes generelle helsetilstand. A var da i den tro at trakasseringen ville opphøre for godt og at hun kunne legge saken bak seg. A mener imidlertid at slike saker bør følges opp over lengre tid. B avsluttet saken fullstendig og overlot til A å rapportere om eventuelle nye forhold.

Ved å unngå både kontakt med G og sosiale sammenkomster har A selv tilpasset seg denne situasjonen. A stiller spørsmål ved om det er hennes oppgave å tilpasse seg i en slik situasjon.

C viser til at trakassering må få konsekvenser for den som har stått for trakasseringen, og at dette er et klart lederansvar.

B skriver at virksomheten vanskelig kunne foreta seg noe all den tid forholdet var ukjent for dem. C stiller spørsmål ved hvordan episoden der avdelingen var på kurs høsten 2010 og G framsatte utsagn av seksuell art rettet mot A, kunne overses av ledelsen. A stiller spørsmål ved om det er hennes ansvar å varsle om saken på nytt når trakasseringen forekommer åpenlyst. Terskelen for å ta opp saken, når arbeidsgiver er kjent med As tidligere varsler, burde være svært lav.

**B:**

B viser i sin redegjørelse til at virksomheten tar saker med påstand om seksuell trakassering meget alvorlig. Det er Bs oppfatning at saken har blitt fulgt opp på en grundig og seriøs måte. B viser til møtereferater som dokumentasjon på sin oppfølging av saken.

B har ikke vært kjent med at A har opplevd at trakasseringen har fortsatt etter at oppfølgingen fra arbeidsgiver ble avsluttet. B kan vanskelig se at virksomheten kan lastes for ikke å ha foretatt seg noe all den tid forholdet har vært ukjent for virksomheten, og A selv ikke har varslet om dette etter at hun i oktober 2007 meddelte at hun ønsket at saken skulle avsluttes.

B har tatt et klart standpunkt mot diskriminering og trakassering og uttrykt dette tydelig i sine styrende dokumenter.

Virksomheten har varslingsrutiner som følges i saker hvor uønskede situasjoner ikke løses gjennom linjevei, som er det foretrukne. Varslingsrutinene har etter Bs mening fungert godt.

De ansatte blir informert om Bs etiske retningslinjer og varslingsrutiner på introduksjonskurs. Temaene inngår også i virksomhetens opplæring av ledere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget.

B har ikke iverksatt særskilte holdningskampanjer når det gjelder seksuell trakassering, da virksomheten har hatt få varslinger på dette området.

## **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Arbeidsgiver har ansvar for å forebygge og søke å hindre at trakassering i strid med bestemmelser i likestillingsloven skjer innenfor sitt ansvarsområde, jf. likestillingsloven § 8a tredje ledd.

## **Ombudets vurdering**

### **Innledning**

Ombudet har tatt stilling til om B har overholdt sin plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering nedfelt i likestillingsloven § 8a tredje ledd. Ombudet har ikke kompetanse til å ta stilling om A har blitt utsatt for seksuell trakassering. Forbudet mot seksuell trakassering håndheves av domstolene, jf. § 8a femte ledd. Hvorvidt A har blitt utsatt for seksuell trakassering har dermed heller ikke vært gjenstand for bevisføring i denne saken.

Vernebestemmelsen i § 8a tredje ledd trådte i kraft 1. juli 2002, og har vært virksom i hele perioden av det påklagede forholdet.

Likestillingsloven § 8a tredje ledd er todelt. Ombudet drøfter først om B har overholdt plikten til å forebygge trakassering og deretter om virksomheten har oppfylt plikten til å søke å hindre trakassering.

### **Plikten til å forebygge**

Ombudet har først tatt stilling til om B har brutt plikten til å forebygge seksuell trakassering. Med plikt til å *forebygge* menes "*tiltak av preventiv karakter, som for eksempel iverksetting av holdningskampanjer og utforming av retningslinjer.*", jf.



ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 115. Når det gjelder innholdet i denne plikten siteres følgende fra ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 75:

*”Relevante forebyggingstiltak vil blant annet kunne være å organisere virksomheten på en bestemt måte, opprette internt klageorgan eller kontrollsystem, iverksette holdningskampanjer, utarbeide retningslinjer og informasjonsmateriell, eller foreta helt konkrete handlinger som for eksempel å fjerne pornografiske bilder fra veggene. Den ansvarlige bør gjøre det klart at seksuell trakassering ikke tolereres i virksomheten, og opplyse hvilke negative konsekvenser dette kan ha både for den som rammes direkte, og for miljøet rundt. Hvilken strategi man bør velge vil kunne variere etter de ulike typer virksomheter og etter omstendighetene i det enkelte tilfellet. Hva som vil ha betydning er for eksempel den påståtte trakasseringens art og omfang, organisasjonens eller arbeidsplassens størrelse og utforming, og arbeidsstyrkens sammensetning.”*

Formuleringer i lovens forarbeider som ”blant annet”, ”bør” og ”for eksempel” tyder på at lovgiver har gitt en fleksibel regel. Virksomhetene har dermed en viss grad av frihet når det gjelder å velge hvilke tiltak som iverksettes, så lenge de har relevante forebyggingstiltak.

Det framgår av Bs etiske retningslinjer at trakassering ikke aksepteres. Videre har B utarbeidet en egen handlingsplan for likestilling. Ombudet finner at B gjennom sine styringsdokumenter har tatt klar avstand fra diskriminering og trakassering. Av Bs redegjørelse går det fram at dette er tema på ansattes introduksjonskurs og inngår i opplæring av ledere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget. Informasjonen er også publisert på Bs intranett. I tillegg har B skriftlige rutiner for varsling om kritikkverdige forhold, og oppfølgingen av slik varsling.

Ombudet finner på denne bakgrunn at B har overholdt sitt ansvar for å forebygge seksuell trakassering, jf. likestillingsloven § 8a tredje ledd.

#### **Plikten til å søke å hindre**

Ombudet har videre tatt stilling til om B har brutt plikten til å søke å hindre videre seksuell trakassering. Med *å søke å hindre* menes ”en plikt til å gripe fatt i aktuelle problemer og å utrede hva som har skjedd og komme fram til en løsning”, jf. ot.prp.

nr. 77 (2000–2001) s. 115. Det er videre presisert i forarbeidene at det ikke kreves at trakasseringen faktisk er forhindret, men at det er tilstrekkelig at arbeidsgiver har forsøkt å hindre den.

Det er ikke tvilsomt at B har fulgt opp As varsel om seksuell trakassering. Det er holdt flere møter i anledning saken, og det er skrevet referat fra disse. A har likevel opplevd at trakasseringen har fortsatt. Spørsmålet er dermed om Bs håndtering av As varsel om seksuell trakassering var tilstrekkelig god. I den aktuelle saken har det vært avholdt flere møter med de involverte. Ifølge møtereferat av 18. juli 2006 har A redegjort for hva hun har opplevd og G har ifølge referat av 25. juli 2006 avvist enhver form for trakassering av A.

Det framkommer av møtereferat at A har følt mistriksel på jobb på grunn av trakasseringen og at mistrikselen har resultert i fravær. Det følger av referat av 26. juli 2006 at det ble foreslått flere tiltak for å forebygge trakassering. I referat fra møte den 19. september 2009 står det at det skulle være kvartalsvise oppfølgingssamtaler mellom A, verneombud og avdelingsleder. Det samme skulle gjennomføres med G. Det er noe uklart for ombudet hvor mange av de foreslåtte tiltakene som faktisk ble gjennomført.

I e-post av 4. oktober 2007 ga A uttrykk for at hun ønsket at saken og oppfølgingen av den skulle avsluttes. Ombudet forstår det slik at det er i perioden etter at saken ble avsluttet, slik det framgår av møtereferat av 18. oktober 2007, at A finner at oppfølgingen fra arbeidsgiver er mangelfull.

A beskriver at den seksuelle trakasseringen fra G fortsatte, og viser særlig til én episode som hun mener arbeidsgiver ikke kan ha unngått å legge merke til. B hevder at siden arbeidsgiver ikke mottok nytt varsel om trakassering fra A, la virksomheten til grunn at trakasseringen virkelig hadde opphørt. Ombudet registrerer at det står påstand mot påstand om de faktiske forholdene, og kan kun konstatere at partene er uenige, da det verken foreligger holdepunkter som støtter det ene eller det andre syn.

Ombudet er enig med A i at det ikke må være en høy terskel for å ta opp igjen en sak om trakassering, som tidligere har vært fulgt opp. Når A etter at oppfølgingen ble avsluttet etter ønske fra henne, ikke har varslet arbeidsgiver om at trakasseringen

pågikk fremdeles, kan imidlertid arbeidsgiver etter ombudets vurdering ikke bebreides for dette.

Ombudet finner på denne bakgrunn at B ikke har handlet i strid med plikten til å søke å hindre videre seksuell trakassering i likestillingsloven § 8a tredje ledd.

### **Konklusjon**

B har ikke handlet i strid med plikten til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering i likestillingsloven § 8a tredje ledd.

Oslo, 25.10.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud