

## DEBATT

E-post: [debatt@gd.no](mailto:debatt@gd.no)  
 Nett: [gd.no/debatt](http://gd.no/debatt)

Post: GD-debatt, Postboks 954,  
 2604 Lillehammer

Alle innlegg må være undertegnet med fullt navn og adresse. Innlegg på trykk signeres med fullt navn, bare unntaksvis godtas merke eller psevdonym. GD forbeholder seg retten til å redigere innlegg. Innsendte manus returneres ikke.

Vises du ikke på  
 Google så finnes du ikke.

Vi gjør deg synlig.

[www.tur.digital](http://www.tur.digital)



## Tar ledelsen #metoo og seksuell trakassering på alvor?



Debatt

**KRISTIAN BERG TOMREN**  
 adv./partner, Advokatfirmaet Thallaug ANS

I ÅRETS første måned har den verdensomspennende #metoo-kampanjen rullet videre, mens nyhetsbildet har vært preget av trakasseringssaker i både politikken, nærings- og kulturlivet. Samtidig har ny likestillings- og diskrimineringslov trådt i kraft, og virksomhetenes frist for implementering av skriftlige varslingsrutiner for lengst løpt ut. Seriose og ansvarsfulle ledere bør kjenne sin besøkelsestid og ta nødvendige grep.

Ny lov om likestilling og forbud mot diskriminering trådte i kraft den 1. januar 2018. Lovens § 13 oppstiller et absolutt forbud mot «seksuell trakassering». 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. Oppmerksomheten kan følgelig være verbal, ikke-verbal eller fysisk, og omfatte alt fra blikk, berøring, kommentarer til voldtekt og voldtektsforsøk. Ifølge lovens forarbeider kan forbudet tenkes å ramme både spørsmål og ryktespredning om en persons seksuelle aktivitet, gjentatte seksuelle spøker og oversendelse av bilder/videoer med seksuelt innhold.

Hvorvidt den seksuelle oppmerksomheten er uønsket, skal vurderes fra den utsattes perspektiv. Det er ikke et krav at

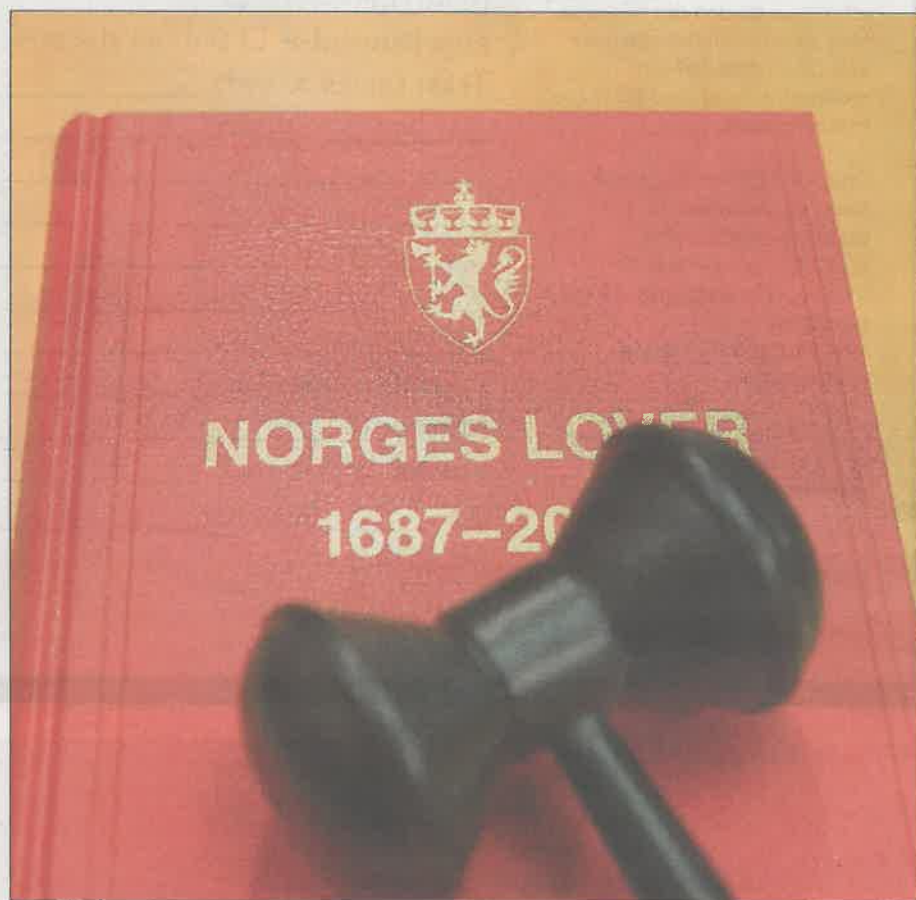
oppmerksomheten er motivert av utøverens seksuelle begjær. Også såkalt «vennlighetsinnsett seksuell oppmerksomhet» (les: tradisjonell sjekking) kan være forbudt - dersom oppmerksomheten etter en konkret vurdering må anses som plagsom. I denne vurderingen skal det ifølge lovens forarbeider tas i betraktning at «kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet».

**SEKSUELL TRAKASSERING** skal i henhold til lovens § 37 anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den påstått ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd. Det er følgelig den som påstås å ha trakassert som har tvilsrisikoen når det etter avsluttet bevisførsel fortsatt er tvil om det har skjedd diskriminering.

Likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser gjelder på alle samfunnsområder og er ufravikelige. Alle virksomheter, organisasjoner og lag plikter således å overholde lovens bestemmelser. Ledelsen bør derfor forsikre seg om at det er etablert tilstrekkelige retningslinjer mot uønsket seksuell oppmerksomhet og robuste rutiner for varsling, undersøkelse og avgjørelse av trakasseringssaker.

Fra og med 1. juli 2017 plikter alle virksomheter med mer enn fem ansatte å ha skriftlige varslingsrutiner. Dette kravet er ufravikelig. Varslingsrutinene skal som et minimum inneholde: (i) oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, (ii) fremgangsmåte for varsling og (iii) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

**STYRER OG ledere** bør i lys av samfunnsutviklingen, ny likestillings- og diskrimineringslov og de nye kravene i arbeidsmiljøloven iverksette en kritisk gjennomgang av virksomhetens varslingsrutiner. Dekker de aktuelle rutine- virksomhetens behov? Er det behov



**RETT:** Likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser gjelder på alle samfunnsområder og er ufravikelige.

FOTO: TERJE PEDERSEN / NTB SCANPIX

for særskilte rutiner for seksuell trakassering? Oppfordrer rutine til trygg og sikker varsling samtidig som grunnleggende rettssikkerhetsgarantier ivaretas? Legger rutine til rette for en ryddig, etterprøvet og forutberegnelig saksbehandling? Hvilke sanksjonsmuligheter har vi? Er rutine forankret hos ansatte og tillitsvalgte? Og er de tilstrekkelig kjent internt i organisasjonen? Mange vil ventelig oppleve at endringer er påkrevet.

**ISAKENE** som har vært omtalt i media den siste måneden, synes ikke problemene å være knyttet til manglende eller mangelfulle rutiner hos de aktuelle or-

ganisasjonene. Det er tvert imot deres manglende bruk og faktiske etterlevelse av rutine som har skapt problemer og gitt grobunn for kritikkverdig ukultur. Styrer og ledere bør merke seg dette og snarest ta nødvendige grep. Et sunt og fremtidsrettet arbeidsmiljø forutsetter et effektivt vern mot seksuell trakassering. Vedtakelse av solide og oppdaterte varslingsrutiner kan være et godt utgangspunkt for etablering av et slikt vern, og samtidig bidra til skjerpet fokus på en helt sentral del av bedrifts-/organisasjonskulturen.