



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

**Sak 20/118**

**A**

**Mot**

**B**

**Uttalelse av 21. desember 2020 fra Diskrimineringsnemnda,  
sammensatt av følgende medlemmer:**

**Jon Østensvig (nemndleder)  
Usman Ivar Shakar  
Møyfrid Eggebø**

---

<b>Postadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>E-post</b>	<b>Hjemmeside</b>
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	<a href="mailto:post@diskrimineringsnemnda.no">post@diskrimineringsnemnda.no</a>	<a href="http://www.diskrimineringsnemnda.no">www.diskrimineringsnemnda.no</a>

Saken gjelder spørsmålet om en ansatt på en [arbeidsplass] ble utsatt for en seksuelt trakasserende handling av en overordnet på arbeidsplassen.

### **Sakens bakgrunn**

A arbeider på X [arbeidsplass] i selskapet C som leverer [beskrivelse av arbeidsområde]. Da han kom på jobb om ettermiddagen [tidspunkt] og skiftet fra private klær til arbeidsklær, kom B forbi i gangen ved garderobeskapene. Da B nærmet seg A bakfra, tok B tak i As boksershorts med begge hendene. Dette resulterte i at boksershortsen gikk noe ned, og A trakk den straks etter opp igjen. Partene er uenige om hvor langt ned boksershortsen ble dratt. En kollega stod samtidig 1-2 meter unna. B er [stillingstittel] og er As overordnede. Etter hendelsen trakk B seg vekk fra situasjonen.

Både A og B meldte saken inn til HR-avdelingen i selskapet hvor de begge er ansatt. B sendte også en SMS til A og beklaget hendelsen.

Etter samtale mellom HR-direktør D og B, tok B initiativ til å invitere A til et møte. Møtet ble holdt på arbeidsplassen [dato] hvor B og A samtalte om hendelsen.

I etterkant av møtet ble det utvekslet flere e-poster mellom A og B, blant annet om involvering av bedriftshelsetjenesten.

Den [dato] ble det holdt et møte hos bedriftshelsetjenesten hvor HR-direktør D og bedriftssykepleier E deltok i tillegg til A og B. I møtet ble [beskrivelse av hva som ble tatt opp og av oppfølging].

I klage av 3. mars 2020 klaget A saken inn for Diskrimineringsnemnda. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 8. desember 2020 i videokonferanse. I behandlingen deltok Jon Østensvig, Usman Ivar Shakar og Møyfrid Eggebø. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven, Silje Vevle Nordtvedt og Kristian Skjeldal.

### **Partenes anførsler**

*A har i hovedsak anført:*

B har opptrådt på en krenkende og ydmykende måte, som innebærer seksuell trakassering. Under skifting til arbeidsklær ved garderobeskapene i gangen kom [B] listende bakfra, tok tak i boksershortsen med begge hendene og røsket den ned til knærne. Situasjonen og omstendighetene dette skjedde i var også krenkende. Det er fritt innsyn til oppholdsrommet fra der hvor garderobeskapene står. Oppholdsrommet var fullt, og i gangen var det 2-3 personer som kunne observere det hele. Det var også en kollega like ved. Idet A snudde seg til B småflirte han bare.

Etter hendelsen ble det behov for sykemelding i to uker. A fortsatte å ha problemer med hodepine og dårlig søvn etter endt sykemeldingsperiode.

A krever kr 30 000 i oppreisning.

*B har i hovedsak anført:*

As beskrivelse av hendelsen er ikke korrekt.

Foranledningen til det som skjedde var et behov for å avklare noen arbeidsmessige spørsmål med A da han ble påtruffet i gangen ved garderobeskapene. Først ropte B klagerens fornavn for å påkalle oppmerksomhet. Da han ikke responderte på dette, nappet B fort i As boksershorts med begge hendene for å få kontakt. A stod da bøyd og holdt på å skifte bukse, og det som skjedde var at boksershortsen gikk ned noen centimeter men ikke ned til knærne. Dette var utilsiktet. Handlingen var en innskyttelse, og det var aldri noen intensjon eller bevissthet i trakasserende retning. [Beskrivelse av Bs beklagelse og anerkjennelse av skyld i situasjonen.]

Hendelsen har i ettertid gått sterkt inn på B, og det har ført til [beskrivelse av virkningen det har hatt på ham].

Det var én kollega som stod 1-2 meter fra A da hendelsen fant sted, men det var ingen andre som fikk med seg det som skjedde. Det er ikke riktig at As garderobeskap står «rett i døråpningen inn til oppholdsrommet med fritt syn fra sofaen». Hans garderobeskap står ca. 2 meter fra inngangen til gangen som fører til oppholdsrommet. Det er heller ikke fritt innsyn fra sofaen til der A stod i gangen, nemlig noe bortenfor garderobeskapet og ca. 3,5 – 4 meter fra inngangen til oppholdsrommet.

Dersom nemnda mener at det er gjort feil fra innklagedes side, som fører til at det gis oppreisning, må det tas hensyn til at også arbeidsgiveren har blitt innklaget av A. Det skal ikke tilkjennes oppreisning to ganger for den samme hendelsen.

### **Nemndas vurdering**

Seksuell trakassering er forbudt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 første ledd. 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, jf. § 13 tredje ledd. Det er altså tilstrekkelig at den uønskede seksuelle oppmerksomheten er plagsom. Om atferden er plagsom må avgjøres ut fra en helhetlig vurdering der en rekke momenter er relevante. Det kan blant annet ha betydning om den som oppmerksomheten retter seg imot selv opplever atferden som plagsom, handlingens karakter, tid og sted for handlingen og relasjonen mellom handlingspersonen og den som den seksuelle oppmerksomheten retter seg mot. Et annet moment vil være om oppførselen har hatt negative virkninger av fysisk, psykisk eller arbeidsmessig art. Listen over momenter er ikke uttømmende, og vil måtte utfylles gjennom praksis, jf. Prop 81 L (2016 – 2017) side 320.

Det sentrale spørsmålet for nemnda er om Bs handlemåte var over grensen for hva som er seksuell trakassering i lovens forstand. I den forbindelse må nemnda da ta stilling til hva som faktisk skjedde. Som nevnt ovenfor er partene delvis uenige om dette.

Partene har til dels ulike forklaringer om hva som faktisk skjedde. Nemnda legger som utgangspunkt det mest sannsynlige faktum til grunn. Dersom det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd seksuell trakassering, er det imidlertid innklagede som har bevisbyrden og må sannsynliggjøre at trakassering ikke har funnet sted, jf. lovens § 37 andre ledd bokstav a jf. første ledd.

Partene er enige om at B tok tak i As boksershorts bakfra med begge hender, og trakk den noe ned. Det er imidlertid uenighet om hvor langt ned boksershortsen gikk, om hvor mange som faktisk så hendelsen i gangen, og om det fra det aktuelle stedet var innsyn til oppholdsrommet. Kollegaen som stod og snakket med A har beskrevet hendelsen som sjokkerende og at B dro ned undertøyet til A. Han har imidlertid ikke kunnet avklare partenes ulike versjoner på de punktene de er uenige om.

Det er etter nemndas vurdering grunn til å tro at boksershortsen på grunn av handlingen ble trukket ned på en slik måte at As underliv og bakende ble eksponert, og ikke bare «noen centimeter», men på den annen side ikke helt ned til knærne. Nemnda viser i denne sammenheng til det forhold at B [beskrivelse av anerkjennelse av skyld og reaksjon fra arbeidsgiver]. Dette tilkjenner at A ble eksponert på en uakseptabel måte, og at B er enig i det. Når det gjelder antallet personer som observerte hendelsen, finner nemnda imidlertid ikke å kunne legge til grunn at dette var flere enn den ene kollegaen som stod like ved. På dette punkt, mener nemnda altså at Bs beskrivelse må legges til grunn, i mangel av ytterligere bevis.

En slik handling som nevnt – at man uten varsel trekker ned undertøyet til en annen person slik at underlivet eksponeres – er slik nemnda ser det objektivt sett en handling av seksuell karakter, og objektivt sett «seksuell oppmerksomhet» jf. lovens § 13 første ledd. Det er i dette tilfellet heller ikke tvilsomt at handlingen var «uønsket» fra klagerens side.

For at den uønskede seksuelle oppmerksomheten skal anses som seksuell trakassering, må imidlertid handlingen i tillegg ha som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Det springende punktet er, slik nemnda ser det, om handlingen i dette tilfellet var krenkende eller plagsom. Hvordan A opplevde situasjonen danner utgangspunktet for vurderingen, men dette inngår i en helhetlig vurdering der flere momenter har betydning.

Nemnda legger etter bevisførselen til grunn at A ble sterkt preget av hendelsen. Han opplyser at han fikk sykefravær på grunn av dette, og det hadde også negative virkninger arbeidsmessig. Det er ikke tvil om at A opplevde hendelsen som krenkende og plagsom.

B var [lederbetegnelse], og dette overordningsforholdet er et moment som trekker i retning av at handlingen må anses seksuelt trakasserende. Det taler også for at grensen for seksuell trakassering er overtrådt at Bs handling kom helt uventet og uten noen rimelig foranledning. Den fremsto som en uakseptabel og uforståelig handling, særlig sett i lys av at B var As overordnede, og at det var en annen person til stede.

På den annen side må nemnda legge til grunn at dette var en engangshendelse, og det er ikke fremkommet noe som gir grunn til å tro at det var del av et handlingsmønster fra Bs side. For at en slik enkeltstående handling skal anses som trakassering, kreves det normalt at handlingen er mer alvorlig, enn dersom det dreier som om gjentakende handlinger, jf. Prop 81 L (2016 – 2017) side 179, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 103 flg.

Etter nemndas vurdering taler her også tid, sted og øvrige omstendigheter mot at terskelen for seksuell trakassering er overskredet. Handlingen fant sted på dagtid i en gang med garderobeskap der det må antas å være normalt at kollegene kler delvis av seg for å skifte til arbeidsklær. Etter hva nemnda forstår kjente partene hverandre også godt etter å ha arbeidet sammen i mange år. Uønskede enkelthendelser som spiller på bluferdighet og seksualitet, kan i slike situasjoner forekomme, og fremstår ikke som ekstraordinært. Selv om handlingen var uakseptabel, er likevel nemndas vurdering at de nevnte momentene bidrar til å tone ned handlingens ellers grove karakter. I samme retning trekker at B raskt beklaget handlingen overfor A og også overfor øvrige kolleger som ikke var direkte berørt.

Som nevnt er det etter loven ikke et vilkår at handlingen er seksuelt motivert. Likevel antar nemnda at en slik påvist motivasjon lettere kunne medføre at handlingen er over den rettslige terskelen for seksuell trakassering. Etter nemndas syn er det ikke holdepunkter i saken her for at B hadde noen seksuell motivasjon ved handlingen.

Nemnda har i sin vurdering sett hen til Hålogaland lagmannsretts vurdering i den ikke rettskraftige dommen i sak LH-2019-87696-LH-2019-135298-LH-2019-135300. De enkelte handlingene som i den saken ble ansett som brudd på regelverket var objektivt sett mindre alvorlige enn i saken her, men det var tale om en mer typisk situasjon med gjentatte handlinger med seksuell motivasjon. Nemnda har merket seg at det i den saken ble lagt stor vekt på elementet av gjentakelse. Samlet sett tilsier også lagmannsrettens vurdering at terskelen for seksuell trakassering ikke er overskredet i klagesaken her.

Nemnda har vært noe i tvil om resultatet i denne saken. Selv om handlingen fra Bs side er klart uakseptabel, har nemnda etter en helhetlig vurdering kommet til at den ikke er over terskelen for hva som etter loven er å anse som seksuell trakassering.

Klagen har etter dette ikke ført fram.

Nemnda tar etter dette ikke stilling til spørsmålet om oppreisning.

Uttalelsen er enstemmig.

**Sak 20/118**

**Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:**

B har ikke utsatt A for seksuell trakassering.

Jon Østensvig  
nemndleder

Usman Ivar Shakar

Møyfrid Eggebø

*Dokumentet er elektronisk godkjent og derfor har ingen signatur*