

ADVOKATFIRMAET

ØKLAND

#METOO I ADVOKATBRANSJEN:
RETTSLIGE RAMMER FOR
SEKSUELL TRAKASSERING

16 APRIL 2018, JURISTENES HUS

ADVOKAT ELSE LEONA MCCLIMANS

Hva er jussen i



?



Arbeidsrettslig og
diskrimineringsrettslig forbud og vern

Arbeidsmiljøloven: plikt for
arbeidsgiver til å sikre et godt
psykososialt arbeidsmiljø

Diskrimineringsloven:
diskrimineringsvern mot seksuell
trakassering og plikt for arbeidsgiver
til å forebygge og motarbeide
(seksuell) trakassering

ØKLAND

#MeToo

DEBATT

«Seksuell trakassering på julebord bør resultere i oppsigelser»

FOR ABONNI



NORGE

– Advokatpartneren tilbød å betale traineens studielån om hun ble med ham hjem

Publisert 28. Feb. 2018

Oppdatert 1. Mar. 2018

15. Nov. 2017

ssstudenter forteller om tafsing, ubehagelige telefoner og en advokat som bradet naken rundt på seminar:

Med makt til å trakassere

DEBATT

#metoo-sakene må få fri rettshjelp

Publisert 28. Jan. 2018

Oppdatert 29. Jan. 2018



g ved
et i Oslo:

nel rapport står
det at flere skal ha sluttet ved Det
juridiske fakultet ved Universitetet i
Oslo som følge av seksuell
trakassering, skrev Klassekampen
forrige fredag.

- Rapporten er ennå ikke publisert fordi den ifølge fakultetet og forskningsetisk utvalg bryter med

Skjeve maktforhold bidrar til seksuell trakassering, fortelle studenter ved Det juridiske fakultet i Oslo. Nå vil jusprofessor Malcolm Langford ha en maktutredning ved universitetet.

#METOO

«Vilde» skulle skrive masteroppgave. Hun var student ved Det juridiske fakultet i Oslo og ba om hjelp til oppgaven sin fra en vitenskapelig ansatt som hadde spesialkunnskap om temaet hun skrev om. Han svarte først ikke på henvendelsen hennes.

Så ringte han henne plutselig i fylla og lurte på om de skulle

OKLAND

Seksuell trakassering – utfordring i Norge

Likestillings og diskrimineringsombudet eller –Nemnda håndhever ikke forbudet mot seksuell trakassering

Erstatning for økonomisk tap og oppreisning for ikke-økonomisk skade –



domstolene



skrinn rettspraksis

Diskrimineringsloven gir ikke grunnlag for strafferettslige reaksjoner eller sanksjoner

2017

Arbeidsrettsadvokat
krever nulltoleranse
mot sextrakassering

«Flere burde fått sparken»

#metoo: Arbeidsrettsadvokat **Else Leona McClimans** går hardt ut mot ledere som ikke tar varsler om seksuell trakassering på alvor. Metoo-kampanjen har avslørt store mørketall, slår hun fast. Fil...

OKLAND

Seksuell trakassering – forbudet - § 13

Diskrimineringsloven (2017) § 13: *Forbud mot å trakassere*

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

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.

Forbudet omfatter trakassering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og trakasseringen skjer på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

Seksuell trakassering er:

«uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.» Likestillingsloven (2001-2017)

Seksuell trakassering – «uønsket»



Oppmerksomheten må oppleves som uvelkommen

Det er ikke den velkomne og gjensidige oppmerksomheten trakasseringsforbudet rammer – det er den **uvelkomne og ugjensidige**.

ØKLAND

Seksuell trakassering - definisjon

Plagsom

Ikke bare **uønsket**, men også **plagsom**

Hvem bestemmer når oppmerksomheten er plagsom?

Kvinnens opplevelse av handlingen – subjektiv – men «objektiv norm» –
«*den forstandige kvinnelige arbeidstaker*»

Seksuell trakassering – praksis individuelt vern

Erstatning for konsekvenser av seksuell trakassering

LA-1998-877 (Personalsjef)

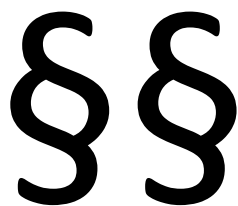
LA-2010-100200 (forretningsreise)

LB-2006-124840 (kinoreklame)

Oppsigelse i prøvetid og seksuell trakassering fra sjef

LA-2009-202366 (frisør) –
oppsigelse kjent ugyldig,
erstatning 60.000 kroner, oppreisning
80.000 kroner

Seksuell trakassering er diskriminering



Brudd på forbudet mot seksuell trakassering regnes som diskriminering

Alle lovens relevante §§:

Delt bevisbyrde

Objektivt ansvar: ikke hensikt eller skyld, men resultatet

Forbud mot gjengjeldelse

Seksuell trakassering – **strukturelt vern**

To-delt:

Arbeidsgiver skal forebygge og søke å forhindre trakassering gjennom relevante forebyggingstiltak - **aktivitetsplikt**

Om arbeidsgiver gjøres kjent med trakassering forekommer, har en plikt til å gripe fatt i problemet, utrede hva som har skjedd og forsøke å hindre videre seksuell trakassering - **handlingsplikt**.

Klager skal **ikke** være nødt til å bevise at trakassering faktisk har funnet sted før den ansvarlige griper inn (ot.prp. 77(2001-2002))

ØKLAND



Handlingsplikt?

«plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet»

- «du har sikkert misforstått»
- «det var nok bare et sjekketriks»
- «det er jo bare sånn han er»,
- «ikke bry deg om det» «nå gjelder det å se fremover»

Arbeidsgivers handleplikt: forebygge og forhindre



Seksuell trakassering må tas tak i på arbeidsplasser

Hvordan og med hvilke konsekvenser er opp til arbeidsgiver

- Meldingsrutiner
- Avklaring av fakta
- Plikt til å ivareta psykososialt arbeidsmiljø – for begge
- Plikt til å sikre kontradiksjon

ØKLAND

Rettspraksis om handleplikt – sprik i alle retninger



LG-1999-607 – avskjed forpleiningssjef Nordsjøen

Rt-2002-273 Avskjed professor

LG-2006-95785 – Avis-trakassering oppsigelse

LA-2009-189015-2 Oppsigelse teamleder julebord

TOSLO-2010-164969 Oppsigelse renholder

TOSLO-2015-31314 – Innleid vokter oppsigelse

TSOFT-2017-93131 Oppsigelse ansatt i Nordsjøen

OKLAND

Retningslinjer, personalpolitikk etc

Strengere krav til oppførsel inntatt i for eksempel:

- ❖ arbeidsgiveres arbeidsavtaler, personalhåndbøker, mm

- ❖ Organisasjoners etiske retningslinjer

- ❖ Bransje-vise regulativ/ retningslinjer

- Beskriver verdigrunnlag, hvor og hvordan dårlig adferd skal rapporteres og konsekvenser ved brudd på retningslinjer

X – Disiplinærutvalget i Oslo krets i Advokatforeningen

En advokat ga gratis juridisk rådgivning først om mulig samboerbrudd, så om et testament og fordeling av arv.

Han la an på klageren og søkte å innlede et seksuelt forhold. Hun forsøker på en hyggelig måte å si fra at hun ikke er interessert, men han gir seg ikke.

Advokaten sendte ca180 sms i perioden februar – oktober 2016, hvorav 40 var relevante i forbindelse med rådgivningen.

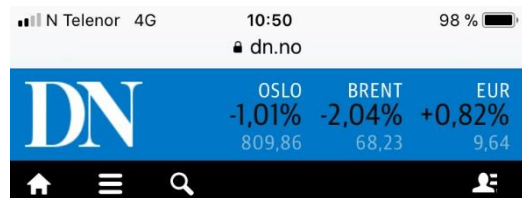
Klagers utsende karakteriseres på en seksuell måte. Han knytter henne til egne seksuelle tanker og handlinger. Meddelt advarsel

ADA-2016-215

10 råd fra Norsk journalistlag

1. Ta trakassering på alvor – grip inn raskt
2. Ha tydelige rutiner og sørg for at de er kjent i organisasjonen
3. Sørg for lederopplæring og tenk gjennom lederadferd
4. Tillitsvalgte har en viktig rolle
5. Tenk gjennom hvilket språk som brukes: ikke aksepter sexistisk og kjønnsdiskriminerende humor
6. Kjønnsdiskriminering skal ikke forekomme
7. Sørg for et godt arbeidsmiljø
8. Vær obs på særlig utsatte grupper
9. Vis måtehold rundt alkohol på sosiale sammenhenger
10. Følg opp jevnlig

Hva kan så gjøres?



Trakasseringssaker ivaretas bedre av
nemnd enn domstolene



Arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner... [les mer](#)

Meninger Innlegg

Senk terskelen i trakasseringssaker

Én sak er all domstolspraksis vi har
på sextrakassering i Norge.

Tilsetnings...

Klage, varsle, rapportere, melde,
anmelde

Hvordan, når og hvordan, til hvem?

Faktaundersøke

Stoppe «oppmerksomhetene»

Iverksette konsekvenser

OKLAND

TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN ☺

Kontaktdetaljer:

Advokat Else Leona McClimans

Telefon 93487199

else@oklandco.no

Advokatfirmaet Økland & Co DA

ØKLAND