



02-09-2020 13:21 CEST

## Hvordan håndtere seksuell trakassering i arbeidslivet?

Av Turbo Kommunikasjon v/ Ingvild K. Vederhus

*Seksuell trakassering på arbeidsplassen er det samme som seksuell trakassering utenfor arbeidsplassen. Etter den nye likestillings- og diskrimineringsloven kan det beskrives som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Men i praksis kan det være subtile nyanser, ulike oppfatninger og vanskelig å avgjøre hva som er hva.*

Boken «Seksuell trakassering i arbeidslivet» setter fokus på det juridiske

rundt seksuell trakassering i arbeidslivet og kan brukes som et oppslagsverk for ledere og HR-avdelinger. Den er skrevet av advokatene Lill Egeland, Thorgeir Hole og Ingrid Fladberg Brucker, advokater ved Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS.

– Som jurister har vi lyst til å bidra til rettsutviklingen om et tema det frem til nå ikke har fantes noen egen bok om. Fordi vi er advokater har vi lyst til å være praktiske og hjelpe arbeidsgivere med å navigere på et område som kan være vanskelig og litt skremmende, forteller Lill Egeland, forfatter, advokat og partner i Simonsen Vogt Wiig AS.

Etter Metoo opplevde Egeland, Hole og Brucker at mange var usikre på hvor den nedre grensen for seksuell trakassering går. Advokatene fikk ofte spørsmål om det ikke lenger er lov å klemme på arbeidsplassen. Med boken ønsker de å gi en tydelig forklaring på hva seksuell trakassering er etter loven, og hvordan arbeidsgiver bør forholde seg til en slik situasjon på arbeidsplassen.

– Håpet vårt er at når en arbeidsgiver skal jobbe med alt som relaterer seg til temaet seksuell trakassering, skal de kunne slå opp i boken på det riktige kapittelet, få oversikt over jussen og også få praktiske råd og tips til å løse situasjonen de står i. Det samme vil være relevant i saker som handler om vanlig trakassering, det er mye overføringsverdi mellom de to med tanke på hva arbeidsgiver plikter å gjøre, sier Egeland.

Boken ble en realitet etter at de tre erfarne advokatene ofte diskuterte de nedre grensene for hva seksuell trakassering er, rent juridisk. Hvor går grensene for hva som er flørting på arbeidsplassen, når blir klemming eller berøring et problem snarere enn en naturlig situasjon, og hva med mer subtile situasjoner som innebærer slengkommentarer og blikk?

– Det blir vanskelig å skille fordi vi er på et område av jussen hvor mottakers oppfatning av situasjonen er veldig relevant. Er det plagsomt eller ikke for den som utsettes for det? Ta for eksempel det å bli strøket på ryggen. Bevegelsen kan være plagsom hvis det kommer i en relasjon og setting som overhodet ikke er naturlig. Da kan de to menneskene ha vidt forskjellig fortolking av situasjonen og det kan være vanskelig å skille mellom hva som er klønete menneskelig kommunikasjon og hva som er plagsomt og upassende. Samtidig kan intensjonen være å vise at jeg er interessert i deg, men effekten av det føles krenkende og plagsomt. Det er da det begynner å

bli vanskelig. Boken tar for seg hvert av vilkårene som må til for at det juridisk defineres som seksuell trakassering. Vi prøver å være juridiske og samtidig vise kompleksiteten i menneskelige relasjoner gjennom eksempler, sier Egeland.

### **Hvordan er kunnskapen om jussen rundt dette blant arbeidsgivere?**

– Nivået har økt betraktelig etter Metoo, da fikk alle en ekstremt bratt læringskurve. Likevel ser vi at når en arbeidsgiver først står i det, blir de ofte usikre og nervøse. Ofte er det ikke verre enn at du får varselet, snakker med personen som sier det skjedde, snakker med personen det påstås dette om og tar raske samtaler med mulige vitner. Så bestemmer du deg for hva du tror på og hva konsekvensene skal være. Det ligger en del juss i det, og vi tar opp bl.a. bevisbyrde i boken.

Egeland har sett eksempler på arbeidsgivere fra spesielt mindre bedrifter, som ikke vil anerkjenne eller ta tak i kulturen, det blir føyet bort med at «sånn er det her».

– Jeg synes det flere beskriver i Trøndelag Ap-saken er illustrerende for en slik kultur. En kultur hvor det blir vanlig med en seksualisert kommunikasjonsform, som regel drevet frem av menn, der mange av kvinnene ikke har problemer med den. For disse kvinnene er det grunnleggende kravet til seksuell trakassering ikke oppfylt, det er ikke plagsomt. Men et problem med en slik kultur er at det skal veldig lite til før noen opplever det som problematisk. Dette gjelder både ansatte som kanskje føler seg usikre, og ansatte som er med på spøken, men som skulle ønske at man sluttet å snakke på denne måten. For *denne* gruppen vil de stadige seksuelle spøkene være plagsomme. Og dermed er vi i en situasjon som er veldig illustrerende når det gjelder hva som etter loven er seksuell trakassering. En og samme kommentar eller en og samme handling kan utgjøre seksuell trakassering overfor person A, men ikke overfor person B.

---

Gyldendal Akademisk er Norges ledende universitets- og høyskoleforlag. Vi dekker et vidt spekter av fagområder, og vi gir deg kompetanse for fremtiden med den mest oppdaterte faglitteraturen og de gode pedagogiske verktøyene.

Bestill presseeksemplarer [her](#).

## Kontaktpersoner



**Lilian Kongshavn**

Redaktør Arbeidsliv

Arbeidsliv

[lilian.kongshavn@gyldendal.no](mailto:lilian.kongshavn@gyldendal.no)

91715730