



Barne- og likestillingsdepartementet
(Kun avgitt digitalt på www.regjeringen.no)

Deres referanse: 18/1920
Vår referanse: 2018/209
Dato: 04.10.2018

Høringsuttalelse til Forslag om etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering

Vi viser til Barne- og likestillingsdepartementets (BLD) høringsbrev av 2. juli 2018 med forslag om etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering.

Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter (NIM) har som hovedoppgave å fremme og beskytte menneskerettighetene i tråd med Grunnloven, menneskerettsloven og den øvrige lovgivningen, internasjonale traktater og folkeretten for øvrig, jf. lov om NIM § 1 annet ledd. NIM skal blant annet gi råd til Stortinget, regjeringen og andre offentlige organer om gjennomføringen av menneskerettighetene, jf. lovens § 3 første ledd bokstav b. Innspill i relevante høringsprosesser er en sentral del av vårt mandat.

NIM mener det er positivt at BLD fremmer forslag om å etablere et lavterskeltilbud ved Diskrimineringsnemnda for å håndheve forbudet mot seksuell trakassering og styrke Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledningsrolle.

Kjønnsbasert vold, inkludert seksuell trakassering, er en form for diskriminering.¹ Staten har positive forpliktelser til å beskytte disse rettighetene gjennom forebygging, straffeforfølgning eller annen rettsforfølgning, og kompensasjon og oppreisning.²

NIM anser det ikke som del av sitt mandat å vurdere hvilke tiltak som mest hensiktsmessig sikrer oppfyllelsen av menneskerettslige forpliktelser, dette er politiske valg. Vi støtter likevel forslaget om at Diskrimineringsnemnda og Likestillings- og

¹ Paragraf 6 - General Recommendation No. 19(1992) on violence against women by the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women.

² FNs kvinnediskrimineringskonvensjon artikkel 2.

diskrimineringsombudet får tilleggsfinansiering for å rekruttere flere ansatte, slik at lavterskeltilbudet og veiledningsrollen vedrørende seksuell trakassering ikke går på bekostning av ombudets øvrige lovfestede mandat.

Vår støtte til er basert på det menneskerettslige rammeverket nasjonalt og internasjonalt, anbefalinger fra FNs traktatorgan, og hensynet til rettsikkerhet.

Forskning underbygger at seksuell trakassering er en alvorlig og omfattende samfunnsutfordring. Det er derfor positivt at myndighetene tar initiativ til å forebygge slik trakassering ved å sikre tidlig respons og rimelige og effektive sanksjonsmuligheter. Hensikten med et nytt lavterskeltilbud er å gjøre det mulig for personer som utsettes for seksuell trakassering å fremme sine saker gjennom et kostnadsfritt, forenklet og lett tilgjengelig alternativ til domstolsbehandling. Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledningsrolle viser også en intensjon om en mer systematisk tilnærming til forebygging og tidlig respons. NIM støtter dette. Kompleksiteten i og omfanget av utfordringer knyttet til seksuell trakassering fordrer en helhetlig og bred tilnærming med ulike tiltak.

Det lovfestede vern mot seksuell trakassering er omfattende. Trakassering og seksuell trakassering er forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven,³ arbeidsmiljøloven⁴ og straffeloven.⁵ Et godt normativt rammeverk er imidlertid ikke tilstrekkelig til å ivareta statens positive forpliktelser til rent faktisk å beskytte borgerne mot slike handlinger.

Flere av FNs menneskerettighetskonvensjoner, inkludert FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og FNs kvinnediskrimineringskonvensjon pålegger norske myndigheter en beskyttelsesplikt.⁶ Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbulkonvensjonen) gir et eksplisitt vern mot seksuell trakassering.⁷ Artikkel 40 slår fast at «Partene skal ved

³ Likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

⁴ Arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) og § 13-1(2) – Den er ikke et uttrykt forbud mot seksuell trakassering i Arbeidsmiljøloven men i forarbeidene den vises til at «trakassering eller mobbing av ulik art. Seksuell trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidsforhold er et eksempel på dette.»

⁵ Straffeloven § 266 som omhandler ulike former for trakassering, samt av §§ 297, 298 og 305 som blant annet regulerer trakassering med seksuell motivasjon.

⁶ General Recommendation No. 19(1992) on violence against women by the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women; General recommendation No. 35(2017) on gender-based violence against women, updating general recommendation No.19 by the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women; General Comment No. 28 (2000) on the equality of rights between men and women by the Human Rights Committee; General Comment No. 2 (2008) by the Committee Against Torture; General comment No. 22 (2016) on the right to sexual and reproductive health, by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights; and General Comment No. 3 (2016) on Women and girls with disabilities, by the Committee on the Rights of Persons with Disabilities.

⁷ Konvensjonen ble ratifisert av Norge den 16. mai 2017.

lovgiving eller på annen måte treffe de tiltakene som er nødvendige for å sikre straffeforfølgning eller annen rettsforfølgning [...]» av slike handlinger. Staten har en plikt til å handle, men har skjønnsmargin til å definere hvilke mekanismer eller tiltak som er mest formålstjenlige i den nasjonale konteksten.

FNs kvinnediskrimineringskomité har i sin seneste uttalelse til Norge anbefalt at Norge:

“[...] extend the authority of the Tribunal to award compensation in cases other than those of employment discrimination, including cases of sexual harassment.”⁸

NIM anser departementets foreslåtte tiltak som et svar på denne anbefalingen.

Høringsnotatet har et særlig fokus på rettsikkerhet for parter i seksuelle trakasseringssaker. Dette har vært en hovedbekymring ved vurderingen av om Diskrimineringsnemnda skal gis myndighet til å håndheve lovens forbud mot seksuell trakassering.⁹ Departementet peker på flere forhold som styrker rettssikkerheten, noe NIM ser positivt på.¹⁰

I den nye organisasjonsstrukturen er Diskrimineringsnemnda ansvarlig for håndheving av diskrimineringsloven, mens Diskrimineringsombudet skal forebygge, fremme og veilede. Disse endringene etablerer et klarere skillet mellom institusjonenes pådriver- og håndheverrolle, noe som kan styrke tilliten til begge institusjoner.

I tillegg har kvalifikasjonskravene til nemndlederne blitt skjerpet. I tillegg til juridisk utdanning, er hovedregelen nå at det skal stilles krav om dommererfaring. Etter diskrimineringsombudsloven er nemnda et uavhengig forvaltningsorgan. Det er administrativt underlagt BLD, men kan ikke instrueres i sin faglige virksomhet.¹¹ Departementet foreslår nå å øke Diskrimineringsnemndas kapasitet ved å utvide antall avdelinger fra tre til fire. Økt kapasitet skal bidra til å sikre rimelig saksbehandlingstid. Diskrimineringsnemnda har allerede relevant spesialkompetanse gjennom håndheving av trakasseringssaker på alle andre diskrimineringsgrunnlag.

Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda er som hovedregel skriftlig, men partene har krav på muntlig behandling i saker hvor det er fremsatt krav om oppreisning, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. Det vil også være mulig å bringe det diskriminerende

⁸ (Concluding observations on the ninth periodic report of Norway - CEDAW/C/NOR/CO/9, 22 November 2017 - *National machinery for the advancement of women and access to justice; Recommendation 19.b (b)*).

⁹ Prop 88 L (2012-2013) og Prop 80 L (2012-2013).

¹⁰ Gitt endringer i håndhevingsapparatet per 1. januar 2018, se Prop. 80 L (2016-2017) Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

¹¹ Diskrimineringsombudsloven § 6.

forholdet inn for domstolene på ethvert trinn i prosessen. NIM støtter derfor departementets forslag til å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering.

Vennlig hilsen
for Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter

Adele Matheson Mestad
Fungerende direktør

Ilia Utmelidze
Seniorrådgiver

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har dermed ingen signatur.