
NOTAT

Til: Utenriksdepartementet
Fra: Wikborg Rein Advokatfirma AS
Dato: 8. juli 2021
Ansvarlig advokat: Geir Sviggum

GRANSKINGSRAPPORT – VARSEL FRA TIDLIGERE HOSPITANT VED AMBASSADEN I SAUDI ARABIA

1	INNLEDNING.....	2
1.1	Rapportens struktur.....	2
1.2	Bakgrunn.....	2
2	SAMMENDRAG AV HOVEDFUNN – KONKLUSJONER.....	3
2.1	Sammendrag av hovedfunn.....	3
3	OM PROSESSEN.....	8
3.1	Mandat.....	8
3.2	Organisering og gjennomføring av undersøkelsen.....	9
3.3	Prinsipper og arbeidsmetode.....	9
3.4	Granskingsarbeidet.....	9
3.5	Granskingsmetodikk.....	11
3.6	Begrensninger.....	13
3.7	Definisjoner og forkortelser.....	13
4	SAKENS FAKTUM.....	13
4.1	Sakens hovedtema.....	13
5	HENDELSER RELATERT TIL HOSPITANTOPPHOLDET I 2011	13
5.1	Om hospitantoppholdet.....	13
5.2	Mulige kritikkverdige forhold.....	14
5.3	Nærmere om det aktuelle saksforholdet.....	15
5.4	Omvarsledes generelle oppførsel internt og eksternt ved ambassaden	20

6	HENDELSER RELATERT TIL E-POSTKORRESPONDANSEN I 2014.....	23
6.1	Problemstillingen	23
6.2	Nærmere om det aktuelle saksforholdet.....	24
7	PERIODEN ETTER E-POSTKORRESPONDANSEN I 2014.....	27
7.1	Problemstillingen	27
7.2	Nærmere om det aktuelle saksforholdet.....	27
8	SAKENS RETTSLIGE SPØRSMÅL.....	31
8.1	Innledning	31
8.2	Varsling til UD – kan Varsler regnes som omfattet av varslervernet?33	
8.3	Hendelser relatert til hospitantoppholdet i 2011	39
8.4	Hendelser i forbindelse med e-postkorrespondansen i 2014.....	48
8.5	Perioden etter e-postkorrespondansen i 2014.....	53

1 INNLEDNING

1.1 Rapportens struktur

1.1.1 Etter innledningen i dette punkt 1 gir vi et sammendrag av våre hovedkonklusjoner i punkt 2. I den påfølgende hoveddelen av notatet redegjør vi først for prosessen og vår metodiske tilnærming i punkt 3. Sakens faktum omhandles så i punkt 4 til 7, hvorefter våre rettslige vurderinger følger i punkt 8.

1.2 Bakgrunn

1.2.1 Wikborg Rein Advokatfirma AS ("WR") har fått i oppdrag av Sentral kontrollenhet ("SK") i Utenriksdepartementet ("UD") å bistå med gransking av varsel fra en tidligere hospitant ("Varsler") ved den norske ambassaden i Saudi Arabia om mulige kritikkverdige forhold begått av daværende stasjonssjef og norsk ambassadør i Saudi Arabia ("**Omvarslede**").

1.2.2 Det skal innledningsvis påpekes at saken er spesiell på flere måter. Den er sjelden i den forstand at verken Varsler eller Omvarslede lenger har noen tilknytning til utenriktjenesten. De omvarslede forholdene ligger langt tilbake i tid. I senere år, lenge etter at Varsler og Omvarslede avsluttet sin relasjon til utenriktjenesten, har de begge vært aktive i samfunnsdebatten og søkt offentlighetens lys. Vi noterer oss, uten at dette har betydning for våre rettslige vurderinger av de faktisk relevante forhold, at tematikken de to berører i sitt engasjement vekker sterke følelser på begge sider og karakteriseres til dels av kraftig språkbruk i det offentlige rom.

1.2.3 Denne kraftige og til dels aggressive språkbruken preger også flere av de offentlige uttalelsene fra både Varsler og Omvarslede. I den grad Omvarsledes uttalelser har rettslig relevans i hans tilknytning til utenriktjenesten, omhandles disse behørig i denne rapporten.

Også Varsler selv benytter seg av språkbruk offentlig som ser ut til å ha tilspisset forholdet mellom Varsler og Omvarslede de senere årene. Omvarsledes bok "Terrorens Rike" fra 2017 fikk flere gode kritikker. Flere intervjuobjekter i denne granskingen har i intervju med oss omtalt boken i positive ordelag, mens andre har vært kritiske, spesielt til bokens kildebruk. En tidligere praktikant i UD, med ikke-norsketnisk og muslimsk bakgrunn, omtalte boken i intervju med oss som "saklig" og et "flott bidrag til litteraturen". Varsler, derimot, skrev en svært skarp og negativ anmeldelse av boken. Det er derfor klart at det er en bok det er delte meninger om. Omvarslede forklarer at han aldri leste Varslers anmeldelse, da han ble advart mot at den angivelig var "en hatefull anmeldelse, der anmelderen bare hadde én agenda: Å nedsnakke boken i den grad det overhodet var mulig". Den 14. september 2020 fikk Varsler publisert en kronikk i Dagbladet, der hun kritiserte NRK for valg av intervjuobjekt til programmet "Debatten". Varsler skrev i kronikken at NRK "dessverre" hadde gitt "en famlende, ordfattig og irrasjonell ekstremist drahjelp til å fremføre sitt budskap i beste sendetid."¹ Dette er språkbruk som oppleves illustrerende for den språkbruken vi gjennomgående observerer i det offentlige rom fra begge sider i debatten, om det som er et sensitivt tema. Omvarslede har på sin side omtalt Varsler i sosiale medier som "ihuga islamist" og "tilhenger av militant islam".

- 1.2.4 Disse ytringene er isolert sett irrelevante for vårt arbeid og de konklusjoner vi er kommet frem til i rapporten. Vi velger imidlertid å kort belyse disse uttalelsene innledningsvis for å illustrere viktigheten av å skille mellom det som er utenriktjenesten vedkommende, og dermed rettslig relevant for vårt arbeid, og den deltakelse både Varsler og Omvarslede i ettertid har søkt i den offentlige debatten. Viktigheten av å skille ut faktum som er utenriktjenesten uvedkommende, er hensyntatt i mandatet for vårt arbeid.² Dersom Varsler eller Omvarslede mener at det i debatten dem imellom de senere år har forekommet rettsbrudd fra den annen part, foreligger både strafferettslige og sivilrettslige virkemidler for å adressere dette. Rettslig sett har utenriktjenesten ingen rolle i denne sammenheng, med mindre de aktuelle uttalelsene har en faktisk og rettslig relevant sammenheng til de berørtes tidligere tilknytning til utenriktjenesten. Slik sammenheng anser vi kun å foreligge i anledning Omvarsledes mulige brudd på taushetsplikt.

2 SAMMENDRAG AV HOVEDFUNN – KONKLUSJONER

2.1 Sammendrag av hovedfunn

- 2.1.1 Det vil fremkomme i våre hovedkonklusjoner at det ikke er funnet grunnlag for å konkludere med noen tilfeller av *diskriminering* i strid med diskrimineringslovgivningen fra Omvarsledes side overfor Varsler. Det er heller ikke funnet grunnlag for å konkludere med at det har funnet sted systematisk mobbing, forskjellsbehandling eller trakassering av Varsler over tid. Våre drøftelser og konklusjoner konsentreres derfor om enkeltstående hendelser av uttalelser – skriftlig og muntlig – som må vurderes mot terskelen for *trakassering* under relevant lovgivning. Her har vi stått overfor to typer utsagn:

¹ Kronikken omhandlet ikke Omvarslede, men nevnes for å illustrere språkbruk i det offentlige rom.

² Mandatet er sitert i denne rapporten, punkt 3.1.

- *Den første kategorien utsagn* er utsagn som er vitterlig bevist, da i form av skriftlige uttalelser som uomtvistelig er skrevet av Omvarslede. For disse utsagnenes vedkommende har vi foretatt en juridisk vurdering opp mot gjeldende lovgivning og praksis fra domstolene og Diskrimineringsnemnda.
- *Den andre kategorien utsagn* er muntlige uttalelser som Omvarslede ifølge Varsler har fremsatt, og der dette bestrides av Omvarslede. Disse har vært krevende å vurdere. De aktuelle uttalelsene skal ha vært fremsatt for om lag 10 år siden. Riktignok er det flere tidsnære faktorer fra 2011 som støtter Varslers forklaring, og relevante rettskilder legger betydelig vekt på den påstått rammedes *subjektive* opplevelse av situasjonen. Samtidig er det elementer i granskingen som sår tvil rundt Varslers gjengitte opplevelser av relevante forhold. Særlig har Varsler forklart seg om opplevde diskriminerende forhold som funnene i granskingen klart imøtegår. Vi har derfor vært mer varsomme i våre konklusjoner knyttet til denne type bestridte uttalelser, men likevel antydnet at rettsbrudd, som beskrevet nedenfor, *kan* ha funnet sted.

2.1.2 I lys av denne konteksten kan våre hovedfunn oppsummeres som følger:

- 1) Varsler var hospitant ved den norske ambassaden i Saudi Arabia i 2011 og lokalt ansatt i visumseksjonen ved den norske ambassaden i Libanon i 2014. Som følge av dette var hun omfattet av UD's interne retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold i utenrikstjenesten av 18. mars 2011 og **hadde rett til å varsle om kritikkverdige forhold** i virksomheten i henhold til retningslinjene. Som lokalt ansatt ved utenriksstasjonen i Beirut hadde hun også varslingsrett i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
- 2) Kontakten mellom Varsler og Universitet i Oslo i **2011 anses ikke som et varsel til UD**. Hensikten med kontakten ser ut til å ha vært at Varsler ønsket råd fra Utvekslingsansvarlig ved universitetet vedrørende episoder hun hadde opplevd som vanskelige under hospitantoppholdet ved ambassaden i Saudi Arabia, og da primært med tanke på eventuelt å gi en tilbakemelding direkte til Omvarslede. Det var også slik situasjonen ble oppfattet av Utvekslingsansvarlig. Innholdet i henvendelsen ble ikke videreformidlet til UD i 2011, verken fra Utvekslingsansvarlig eller noen andre ved UiO.
- 3) Det gjelder ingen formkrav for varsler (om at det må varsles på en bestemt måte), verken etter arbeidsmiljøloven eller etter UD's interne retningslinjer. I følge retningslinjene kan varsling gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. per telefon, e-post, i brev eller ved personlig fremmøte. Det er heller ikke noe krav om at formålet med varselet skal fremkomme. Det er tilstrekkelig at det er varslet til arbeidsgiver eller en representant for denne.

I en **e-post av 18. august 2014** inkluderte Varsler sentrale personer i UD som kopimottakere i en e-post hun sendte til Omvarslede. Grunnvilkåret i

arbeidsmiljøloven § 2-4³ er at varsling må gjelde "*kritikkverdige forhold*" i virksomheten. E-posten inneholdt bl.a. påstander om diskriminering og trakassering, som faller inn under begrepet "*kritikkverdige forhold*". På grunn av sitt innhold ville det vært naturlig for UD å forstå e-posten som et varsel. Dette anses derfor som et **lovlig varsel** i henhold til reglene i (dagjeldende) arbeidsmiljølov § 2-4 og utenriktjenestens retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold.

- 4) Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven omfatter verken tidligere arbeidstakere eller arbeidssøkere ettersom disse ikke "*utfører arbeid*" i virksomheten. **Etter avsluttet arbeidsforhold** ved ambassaden i Libanon i 2014 var ikke Varsler tilknyttet utenriktjenesten og var altså **ikke lenger arbeidstaker i UD** med de rettigheter, herunder vern, som følger av arbeidsmiljøloven..
- 5) UD's plikter i forbindelse med varslingen i august 2014:
 - a. UD's interne retningslinjer for varslinger (varslingsplakaten) inneholdt prinsipper for håndtering av varslingssaker. I følge 2011-retningslinjene (som gjaldt i 2014) skulle alle henvendelser (varsler) tas alvorlig og "*behandles med en gang*". Det var imidlertid først i 2020 (etter medieomtale) at man besluttet å igangsette nærmere undersøkelser i nærværende sak. **UD's manglende oppfølging av varselet av 18. august 2014 var etter WRs syn i strid med virksomhetens interne retningslinjer.**
 - b. UD har et generelt ansvar etter arbeidsmiljøloven § 4-3 til å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, samt en plikt etter (daværende, dvs. gjeldende i 2014) diskrimineringslov § 22⁴ (§ 13 sjette ledd i någjeldende lov⁵) til å "*forebygge og søke å hindre*" at det forekommer trakassering. Dette innebærer at arbeidsgiver har en undersøkelses- og aktivitetsplikt, hvoretter bl.a. konkrete påstander om trakassering på arbeidsplassen må undersøkes. Videre foreligger en plikt til å iverksette tiltak av preventiv karakter, som holdningsarbeid og utforming av retningslinjer. I lys av dokumentasjon og opplysninger mottatt fra UD finner vi det klart at UD både i 2011 og 2014 oppfylte sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 4-3 og diskrimineringsloven § 22 (tilsvarende § 5, tredje ledd, i diskrimineringsloven av 2005 som var gjeldende i 2011) til å *forebygge* trakassering, herunder gjennom retningslinjer, holdningsarbeid og opplæringstiltak.
 - i. I dette tilfellet (varselet av 18. august 2014) var påstandene begrenset til forholdet mellom Omvarslede og Varsler. Førstnevnte var i ferd med å avslutte sitt arbeidsforhold i utenriktjenesten på grunn av aldersgrense da varselet kom, hvilket innebærer at det ikke nødvendigvis var noe som

³ LOV-2005-06-17-62, i kraft fra 01.01.2006; gjeldende versjon av arbeidsmiljøloven på det relevante tidspunktet var versjonen i kraft fra 01.07.2014 til 01.07.2015.

⁴ Diskrimineringsloven om etnisitet 2013: LOV-2013-06-21-60, gjeldende fra 21.06.2013 til 31.12.2017.

⁵ Likestillings- og diskrimineringsloven 2017: LOV-2017-06-16-51, i kraft fra 01.01.2018.

tilsa at UD burde ha fulgt opp dette særskilt av hensyn til det alminnelige arbeidsmiljøet ved utenriksstasjonen i Saudi Arabia (i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven).

- ii. Plikten til å *søke å hindre* trakassering etter diskrimineringsloven § 22 var derimot ikke knyttet til det generelle arbeidsmiljøet, men omfattet i stedet en objektiv plikt til å utrede hva som har skjedd i "*de tilfeller hvor den ansvarlige får kjennskap til at slik trakassering forekommer*". Det er på det rene at UD fikk kjennskap til Varslers påstander om trakassering i august 2014. Ettersom det ikke ble foretatt noen oppfølging som følge av Varslers e-post, kan det derfor se ut som at plikten til å *søke å hindre* trakassering, etter diskrimineringsloven av 2013, § 22, ikke ble overholdt av UD. Når det er sagt, finner vi det etter granskningen klart at UD's rutiner har gjennomgått en omfattende forbedring siden 2014. Vi finner det derfor sannsynliggjort at forholdet ville blitt håndtert annerledes dersom e-postkorrespondansen av august 2014 hadde funnet sted i dag.
- 6) Det er **ikke** funnet grunnlag for å konkludere med **noen tilfeller av diskriminering** i strid med diskrimineringslovgivningen fra Omvarsledes side overfor Varsler i perioden Omvarslede var ansatt i utenriksstasjonen.
 - 7) Det er heller **ikke** funnet grunnlag for å konkludere med at det har funnet sted **systematisk mobbing, forskjellsbehandling eller trakassering over tid** av Varsler fra Omvarsledes side.
 - 8) Trakasseringsforbudet etter diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven rammer handlinger, unnlater eller ytringer rettet mot konkrete personer. Dersom en *enkelthendelse* skal falle inn under begrepet trakassering, må den være av en viss alvorlighetsgrad. Begrepet trakassering er en såkalt rettslig standard som betyr at innholdet i begrepet følger utviklingen i samfunnet, slik at det er de gjeldende moralske og sosialt aksepterte handlingsnormer i samfunnet på tidspunktet da handlingen fant sted som skal legges til grunn ved vurderingen. De omvarslede forhold i denne saken fant sted i 2011 og 2014. Det har skjedd en utvikling i grensen for akseptable uttalelser / handlinger i løpet av de årene som har gått siden den tid. Både av denne grunn, samt fordi det er svært begrenset med fullt ut treffende retts- og nemndpraksis fra de aktuelle årene, kan det være vanskelig nå – så mange år senere – å si eksakt hvor grensen gikk den gang.

Med ett unntak mener vi at hendelsene Varsler har beskrevet som "*trakasserende*" eller "*sårende*" i 2011 ikke var tilstrekkelig alvorlige til å utgjøre trakassering i rettslig forstand. Det nevnte unntaket er at det, etter vårt syn, ikke kan utelukkes at Omvarslede under velkomstmøtet med Varsler på ambassaden i Saudi Arabia i 2011 kom med uttalelser om bruk av hijab mv. som kan, isolert sett, ha hatt tilstrekkelig alvorlighetsgrad til å utgjøre trakassering. I lys av utfordringene med å fastsette innholdet i den rettslige standarden på et tidspunkt som ligger så vidt langt tilbake i tid, samt uklarheten rundt den nøyaktige ordbruken i uttalelsene, finner vi det imidlertid ikke mulig å konkludere klart på dette.

Etter en konkret vurdering mener WR derimot at Omvarslede **kan ha brutt bestemmelser om trakassering** i forbindelse med e-posten han sendte til Varsler 12. august 2014. Vi har i flere intervjuer fått høre at Varsler opplevde denne e-posten som svært sårende og trakasserende, da særlig i lys av Omvarsledes tidligere uttalelser vedrørende Varslers religion. I motsetning til tidligere påståtte uttalelser og handlinger fra Omvarslede, som ikke anses å ha nådd den tilstrekkelige alvorlighetsgrad som kreves for at en enkeltstående hendelse utgjør trakassering, finner vi at innholdet i Omvarsledes e-post av 12. august 2014 kommer over denne terskelen. Det presiseres at det må legges særlig vekt på Varslers subjektive opplevelse av situasjonen, samt at e-posten må vurderes i kontekst av Varslers erfaring med / kjennskap til Omvarslede fra perioden da hun var hospitant ved ambassaden i Saudi Arabia i 2011. På tidspunktet da Varsler mottok denne e-posten hadde hun alt erfart flere enkeltstående hendelser med Omvarslede som hun selv opplevde som sårende, diskriminerende og trakasserende. Det er derfor naturlig at Varsler oppfattet Omvarsledes e-post som mer alvorlig enn hun muligens ville gjort dersom de tidligere hendelsene ikke hadde funnet sted. Vi finner derfor at Omvarsledes e-post til Varsler av 12. august 2014, sett i lys av historikken, kan ha utgjort lovstridig trakassering.

- 9) For ansatte i forvaltningen – herunder ansatte i utenriksstjenesten – gjelder en generell taushetspliktsplikt tilknyttet det de i tjenesten får vite om noens "*personlige forhold*", jf. forvaltningsloven § 13 første ledd.⁶ Taushetsplikten gjelder også etter at tjenesten / arbeidsforholdet er avsluttet. Som del av det offentlige ordskiftet mellom Varsler og Omvarslede, særlig i sosiale medier, har Omvarslede i 2020, under henvisning til at han kjenner Varsler fra en tidligere arbeidsrelasjon, kommet med informasjon om / karakteristikk av Varsler offentlig. Dette gjelder uttalelser fra Omvarslede om at Varslers foreldre var "*relativt liberale*" mens Varsler brukte hijab, og uttalelser om at Varsler er "*ihuga islamist*" og tilhenger av militant islam. Uttalelsen om liberale foreldre fremstår imidlertid, basert på det totale bevisstoffet, som en slutning Omvarslede selv kan ha trukket basert på at Varslers mor ikke brukte hijab, og dermed ikke en opplysning han er blitt kjent med gjennom sin tidligere tjeneste i UD. Det samme gjelder uttalelsen om "*ihuga islamist*" mv. Dette fremstår som Omvarsledes egne karakteristikk av Varsler.
- 10) Etter relevant likestillings- og diskrimineringslovgivning på de aktuelle tidspunkt kan en person som er blitt behandlet i strid med trakasseringsforbudet kreve oppreisning og erstatning dersom den ansvarlige kan bebreides trakasseringen. Slik oppreisning og erstatning kan i utgangspunktet, både etter någjeldende og tidligere lovgivning, kreves både fra den ansvarlige (trakasserende) part og arbeidsgiver, dersom trakasseringen fant sted i forbindelse med et arbeidsforhold. Slike krav om erstatning og oppreisning har imidlertid som utgangspunkt en foreldelsesfrist på tre år fra det ulovlige forholdet fant sted. En person som mener at arbeidsgiver forsømmer sin plikt til å forebygge eller søke å hindre trakassering på arbeidsplassen, vil også kunne klage til Diskrimineringsnemnda. Her er det ingen

⁶ Forvaltningsloven 1967: LOV-1967-02-10, i kraft fra 01.01.1970.

absolutt foreldelsesfrist, men nemnda kan velge å avvise en sak hvis saksforholdet ligger mer enn tre år tilbake i tid.

- 2.1.3 Konklusjonene i denne rapporten bygger på et bredt omfang av skriftlig materiale, samt intervjuer med en rekke personer.

3 OM PROSESSEN

3.1 Mandat

- 3.1.1 I lys av ovennevnte bakgrunn og kontekst ble WR den 26. oktober 2020, etter et innledende møte med Sentral Kontrollenhet i Utenriksdepartementet, gitt følgende mandat:

"Wikborg Rein (WR) gis i oppdrag å bistå Sentral kontrollenhet (SK) i en gransking blant annet foranlediget av opplysninger som har versert i media om mulige kritikkverdige forhold i utenriktjenesten.

Disse forholdene angår en person som var tilknyttet Norges ambassade i Riyadh som hospitant i 2011 og dennes daværende stasjonssjef. Opplysningene dreier seg om motsetninger av ulik art mellom de to personene.

SK har foreløpig besluttet at saken skal følges opp og granskes som om det er en varslingssak, uten at det av den grunn er forskuttert noe om hva saken gjelder på tidspunktet for fastsettelsen av mandat og retningslinjer for granskningen.

Granskningen skal avgrenses til kun å gjelde mulige kritikkverdige forhold som berører den tidligere hospitantens tilknytning til utenriktjenesten i arbeidsmiljølovens forstand. Relevante forhold omhandlet i varsel inngitt til Utenriksdepartementet i 2014 ligger til grunn som utgangspunkt for granskningen.

Eventuelle ytringer, handlinger og / eller andre forhold som har funnet sted mellom de aktuelle personene etter at tilknytningen til utenriktjenesten i arbeidsmiljølovens forstand opphørte, faller i utgangspunktet utenfor granskningen.

De omvarslede forhold bes kartlagt i henhold til ovennevnte. WR bes i tillegg om å gi en vurdering av hvilket regelverk som får anvendelse både prosessuelt og materielt, samt foreta en rettslig vurdering av det relevante faktum.

Mandatet bes besvart i en granskingsrapport som også skal inneholde eventuelle anbefalinger. Rapporten skal skrives i en anonymisert form og på en slik måte at hele eller vesentlige deler av den kan gjøres offentlig tilgjengelig ved behov.

WRs mandat og oppdrag vil kunne utvides og begrenses underveis i prosessen, men kun etter skriftlig instruks fra SK. Dette inkluderer også eventuelle endringer i mandat eller saksbehandlingsregler dersom WR skulle komme til at det er andre regler som gjelder for denne granskningen enn det SK foreløpig har lagt til grunn."

- 3.1.2 Mandatet innebærer at WR skal klarlegge de faktiske forhold som er relevante ved den rettslige bedømmelsen av de omvarslede forholdene, inkludert om relevante rettsregler og interne bestemmelser er overholdt.

3.2 Organisering og gjennomføring av undersøkelsen

3.2.1 Følgende ressurser fra WR har vært involvert i prosjektet:

- Geir Sviggum, prosjektleder,
- Elisabeth Roscher, fagansvarlig,
- Tor Henning Rustan Knudsen, compliance-faglig prosjektmedarbeider,
- Hanne Gundersrud, compliance-faglig prosjektmedarbeider,
- Ingrid Weltzien, fagstøtte arbeidsrett.

3.3 Prinsipper og arbeidsmetode

3.3.1 Håndtering av varslingsaker vil ofte stille samme krav til håndteringen som gjennomføring av private granskinger.

3.3.2 Vi har håndtert saken i lys av dette og har lagt til grunn et krav om forsvarlig prosess og andre grunnleggende prinsipper for faktumundersøkelser som bl.a. følger av Advokatforeningens retningslinjer⁷ for private granskinger. Retningslinjene er lagt til grunn så langt de er hensiktsmessige da dette ikke har vært en ekstern uavhengig gransking, men ekstern bistand til SKs gransking basert på Wikborg Reins rammeavtale om levering av juridiske tjenester til Utenriksdepartementet.

3.3.3 Vår håndtering og denne rapporten er også underlagt advokatprivilegiet. Det vil si at rapporten i utgangspunktet ikke kan bli delt eller offentliggjort på noen annen måte eller i noen annen utstrekning enn hva SK selv ønsker. Innsynsrett kan likevel følge av forvaltningsloven og offentleglova, dog med begrensninger med hensyn til taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1 og offentleglova § 13 første og andre ledd.

3.4 Granskingsarbeidet

3.4.1 Granskingsperiode

3.4.1.1 Etter fastsettelsen av mandatet startet arbeidet med innledende dialog med SK og dokumentgjennomgang.

3.4.1.2 Det første intervjuet ble foretatt 10. desember 2020, hvoretter de øvrige intervjuene har fulgt fortløpende og til dels parallelt med vurderingsfasen frem mot rapportering. I alt er det gjennomført 17 intervjuer i saken. Vi har strukket oss langt for å imøtekomme de berørtes ønsker om intervjuobjekter, uten inngående, forutgående analyse av relevans. Dette har vært ansett som betydningsfullt av hensyn til de berørtes tillit til prosessen.

3.4.1.3 Det ble gjennomført kontradiksjon knyttet til faktagrunnlaget til første utkast til granskingsnotat datert 10. mars 2021. Frist for tilbakemeldinger var satt til 17. mars 2021.

3.4.1.4 Målet var opprinnelig at granskingsrapporten skulle ferdigstilles innen utløpet av mars 2021. Grunnet uforutsette omstendigheter for en av de berørte ble ikke kontradiksjonsprosessen ferdigstilt før i midten av april. Det var deretter noen forsinkelser vedrørende innhenting av

⁷ [Advokatforeningens retningslinjer for private granskinger.](#)

ytterligere relevant dokumentasjon fra UD, hvilket igjen forsinket ferdigstillelse av rapporten til begynnelsen av juni.

3.4.2 *Faktagrunnlaget*

3.4.2.1 Granskingen har utelukkende basert seg på de opplysninger som har tilkommet granskingsgruppen under vår utredning. Vurderinger og konklusjoner vil kunne endre seg dersom faktum skulle vise seg å være annerledes enn det som er fremkommet under granskingen.

3.4.2.2 WR har mottatt diverse e-poster fra UD med antatt relevante dokumenter. Fra intervjuobjektene har WR i tillegg mottatt en rekke tilleggsdokumenter. Alle dokumenter er samlet i et dokumentutdrag lagret i WRs saksbehandlingssystem.

3.4.2.3 Nedenfor følger en liste over de personer som er intervjuet av WR med angivelse av rolle eller evt. tittel som benyttes dersom vedkommende benevnes i denne rapporten:

Varsler

- Tidligere hospitant ved ambassaden i Saudi Arabia ("**Varsler**").

Ambassadepersonell ved ambassaden i Riyadh

- Omvarslet og tidligere ambassadør i Saudi Arabia ("**Omvarslede**").
- Tidligere ambassaderåd i Saudi Arabia ("**Ambassaderåd**").
- Tidligere administrasjonsansvarlig i Saudi Arabia ("**Administrasjonsansvarlig**").
- Ambasadesekretær i Saudi Arabia.
- Saksbehandler for ambassadene på den arabiske halvøy fra 2011-2018, herunder ambassaden i Riyadh ("**Saksbehandler**").

Praktikanter / hospitanter ved ambassaden i Riyadh (alle omtalt som "**praktikant**" eller "**hospitant**")

Annet UD personell

- Personalsjef da UD mottok e-posten fra Varsler i 2014 ("**Personalsjef i 2014**").
- Tidligere ambassaderåd ved ambassaden i Beirut, i perioden da Varsler også jobbet der ("**Ambassaderåd i Beirut**").

Universitetet i Oslo ("**UiO**")

- Professor ved UiO; ansvarlig for utvekslingsavtalen med UD ("**Utvekslingsansvarlig**").
- Leder av institutt for kulturstudier og orientalske språk på UiO, og tidligere Varslers akademiske veileder ("**Akademisk veileder**").
- Tidligere ambassaderåd i Saudi Arabia, deretter gjesteforsker ved UiO ("**Gjesteforsker ved UiO**").

3.4.2.4 Varsler og Omvarslede er ikke lenger tilknyttet utenriktjenesten. Varsler er forsker ved UiO, og den Omvarslede er pensjonert. De har begge særskilt samtykket til gjennomføring av granskingen.

- 3.4.2.5 Intervjuene er i hovedsak gjennomført som videomøter over Teams, med mindre intervjuobjektet bad om personlig oppmøte. Intervjuene er foretatt av WR v/ Geir Sviggum, Hanne Gundersrud, Tor Henning Rustan Knudsen og/eller Elisabeth Roscher.
- 3.4.2.6 Som nevnt ovenfor er det gjennomført kontradiksjon knyttet til faktagrunnlaget i dette notatet. De berørte har fått tilsendt et utkast av faktagrunnlaget til gjennomgang og med anmodning om at det inngis merknader.
- 3.4.2.7 Innspill under kontradiksjonsfasen er innarbeidet i granskingsnotatet.

3.5 Granskingsmetodikk

3.5.1 Introduksjon

- 3.5.1.1 Granskinger er ikke uproblematiske idet en rekke kryssende hensyn vil kunne gjøre seg gjeldende for både oppdragsgiver, varslere, enkeltpersoner, tredjeparter og offentlige myndigheter. Rettslig sett regnes granskinger kun som ytringer avgitt overfor en oppdragsgiver. Betydningen av granskinger må derfor ikke overvurderes. Det kan for eksempel være grunn til å understreke at granskinger ikke er å anse som noen dom.
- 3.5.1.2 Dette er særlig viktig i denne saken, da verken Varsler eller den Omvarslede lenger er tilknyttet Utenriktjenesten. Denne granskingen er følgelig utelukkende forankret i de berørtes samtykke, og ikke den ellers ordinære tilnærming der granskningen skjer i kraft av arbeidsgivers instruksjonsmyndighet.

3.5.2 Granskingsprinsipper

- 3.5.2.1 Et helt sentralt metodisk hensyn er å ivareta de berørtes rettssikkerhet. I den sammenheng har Advokatforeningen utarbeidet retningslinjer for granskinger for å sikre at nettopp granskingsprosessen skal være i tråd med gjeldende rettssikkerhetsprinsipper. Retningslinjene er omfattende, men i hovedsak bygger de på følgende grunnleggende hensyn:

- Objektivitet og uavhengighet
- Grundighet
- Rettssikkerhet, herunder kontradiksjon – altså adgang for imøtegåelse
- Personvern
- Det ulovfestede forsvarlighetsprinsippet

- 3.5.2.2 Denne granskningen er ledet av en advokat og er derfor underlagt ovennevnte retningslinjer som metodikk for arbeidet.

3.5.3 Prosessuelle tiltak

- 3.5.3.1 Det er utarbeidet egne retningslinjer for granskningen i samråd med oppdragsgiver.
- 3.5.3.2 Disse retningslinjene er kommunisert til alle som har vært intervjuet i forbindelse med granskningen, gjennom e-post til den enkelte og / eller gjennom dialog i intervjufasen.
- 3.5.3.3 Nevnte prosedyrer omfatter i hovedsak:

- Redegjørelse for WRs mandat.
- Tilbud om bistand fra en tillitsperson til den enkelte.
- Oppfordring fra UD til de ansatte om å bistå under granskingen, men med presisering av at deltakelse under granskingen beror på frivillighet.
- Oppfordring fra UD om å bevare taushet om granskingsprosessen for å verne om informasjonssikkerheten og personvernet til de involverte samt for å verne om legitimiteten til prosessen.
- Bruk av lyd- og bildeopptak under intervju som støtte til referatskriving. Opptaket slettes etter at referat er gjennomgått av intervjuobjektet og ferdigstilt.
- Redegjørelse for bruk av personopplysninger.
- Referatene av intervjuene er nedtegnet i interne notater tilhørende WR, og de er således ikke formelle notater som signeres av intervjuobjektet. Vi har likevel gitt alle intervjuobjekter mulighet til å vurdere og komme med innspill til referatet fra sitt intervju, slik at hvert intervjuobjekt føler at referatet reflekterer det de ønsket å få frem under intervjuet. Referatene vedlegges ikke dette notatet som bilag.

3.5.3.4 Noen av de involverte har fått status som "berørt" slik dette begrep er benyttet i Advokatforeningens retningslinjer. De involverte har fått prosessuelle rettigheter i saken i tråd med Advokatforeningens retningslinjer og beste praksis.

3.5.4 *Bevisvurdering og beviskrav*

3.5.4.1 Ved vurderingen av hvilket faktum som skal anses bevist, er hovedregelen i sivile saker at retten skal legge det mest sannsynlige faktum til grunn, dvs. at det gjelder et beviskrav om alminnelig sannsynlighetsovervekt. Begrunnelsen for denne hovedregelen er at dette beviskravet gir flest riktige avgjørelser. Til sammenligning skal enhver rimelig tvil komme tiltalte til gode i straffesaker. Bakgrunnen for det strenge beviskravet er hensynet til at ingen uskyldige skal dømmes for lovbrudd de ikke har begått.

3.5.4.2 Høyesterett har i avskjedssaken publisert i Rt. 2014 s. 1161 lagt til grunn at beviskravet kan skjerpes for faktiske omstendigheter som er særlig belastende for en part. Det kunne, avhengig av omstendighetene, tilsi et skjerpet beviskrav i granskingssaker. Det følger imidlertid bl.a. av Høyesteretts avgjørelse publisert i Rt. 2012 s. 424, som gjaldt spørsmål om arbeidsgiver hadde gjort seg skyldig i aldersdiskriminering, at beviskravet i diskrimineringssaker er det samme som ellers – alminnelig sannsynlighetsovervekt. Avgjørelsen knytter seg til fortolkningen av den særlige bevisbyrderegelen i arbeidsmiljøloven § 13-8 (knyttet til vern mot diskriminering) som gir anvisning på delt bevisbyrde. Regelen tilsier at dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering, har arbeidsgiver bevisbyrden for (må "sannsynliggjøre") at diskriminering likevel ikke har funnet sted. Når det gjelder de øvrige forhold det er varslet om i denne saken gjelder ikke denne særskilte bevisbyrderegelen.

3.5.4.3 Vi legger i saken her til grunn et krav om alminnelig sannsynlighetsovervekt ved vurdering av hvilket faktum som skal anses som bevist.

3.6 Begrensninger

- 3.6.1 Vurderingene i dette notatet er bygget på det faktum vi har fått presentert. Dersom faktum skulle være annerledes vil også vurderingene kunne bli endret.
- 3.6.2 Besvarelsen begrenses også i henhold til mandatet og de naturlige fortolkninger og avgrensninger som det fortløpende er redegjort for i notatet.

3.7 Definisjoner og forkortelser

- 3.7.1 De involverte benevnes i dette notatet med stillingsbenevnelser i stedet for navn. Dette for å redusere graden av personopplysninger i notatet. De relevante personer og stillingsbenevnelser er angitt i notatets pkt. 3.4.2.3.
- 3.7.2 Tidsangivelser er konkret angitt for de hendelser som det er sentralt at er tidsspesifikke. Øvrige tidsangivelser, som ikke nødvendigvis trenger å være fullt ut presise, er for sammenhengens del kun angitt mer omtrentlig.

4 SAKENS FAKTUM

4.1 Sakens hovedtema

- 4.1.1 De ulike faktum og rettslige aspektene av saken omhandler i hovedsak følgende tema:
- Hendelser og mulige kritikkverdige forhold relatert til hospitantoppholdet i 2011;
 - Hendelser og mulige kritikkverdige forhold relatert til e-postkorrespondansen i 2014, tidsmessig sentrert rundt e-posten fra Omvarslede til Varsler den 12. august 2014, samt Varslers påfølgende svar med kopi til sentrale personer i UD, den 18. august 2014;
 - Mulige kritikkverdige forhold i perioden etter e-postkorrespondansen i 2014.

5 HENDELSER RELATERT TIL HOSPITANTOPPHOLDET I 2011

5.1 Om hospitantoppholdet

- 5.1.1 Hospitantordningen ble opprettet i 2005 gjennom en rammeavtale mellom UD og Universitetet i Oslo ("UiO"). Ordningen innebærer at studenter fra UiO ved Program for asiatiske og afrikanske studier og Program for europeiske og amerikanske studier kan hospitere ved en norsk utenriksstasjon, bedrift eller organisasjon i den aktuelle regionen de fordyper seg i, for en periode på fire til seks måneder. I tillegg var det en praktikantordning ved utenriksstasjonen. Det var to praktikanter ved ambassaden i Riyadh samtidig med Varsler, en politisk praktikant og en næringslivspraktikant.
- 5.1.2 Hospitantene skal under oppholdet skrive én lengre rapport, og arbeidstiden skal fordeles om lag 50/50 mellom arbeid med rapporten og arbeidsoppgaver hos den de hospiterer hos. For opphold ved utenriksstasjoner er det UiO, den enkelte student og utenriksstasjonen som i fellesskap bestemmer hva som skal være tema for rapporten. Tanken bak dette er at rapporten skal omhandle et tema ambassaden ønsker å få belyst, og dermed være gjensidig nyttig for studenten og ambassaden. UiO har det faglige ansvaret for kvalitetssikring av

forslag til emne for og innhold i rapporten, samt ansvar for faglig oppfølging av studentene under oppholdet. Hospitantene er registrert som studenter ved UiO og mottar ikke godtgjørelse fra UD i form av stipend eller lønn under perioden, som anses som en del av studiet. Bolig blir stilt vederlagsfritt til disposisjon, men ellers er utenriksstasjonenes ansvar begrenset til oppfølging av den enkelte hospitant og tilrettelegging av arbeidssituasjon, herunder stiller utenriksstasjonen kontorplass med PC tilgjengelig for hospitanten.

- 5.1.3 UiO administrerer første del av søkeprosessen og sender deretter en liste over aktuelle kandidater til UD. De enkelte utenriksstasjonene velger deretter kandidat på basis av oversendt søkerliste. Ønsket kandidat meddeles UiO, som tar den videre kontakten med studenten. UiO stiller med en faglig veileder og en kontaktperson for studenten. Sistnevnte har ansvar for oppfølging av studenten under hospitantoppholdet.
- 5.1.4 Vi har forstått fra vitneintervjuer at hospitantene (og praktikantene) fikk mye ansvar, frihet og tillit i forbindelse med oppgavene de skulle utføre for ambassaden. Det praktiske innholdet i oppgavene kunne variere fra person til person, og var gjerne avhengig av den enkeltes interesseområder, samt personlig engasjement og initiativ. Når det er sagt, var det likevel slik at hospitantene hadde mindre grad av formelle oppgaver på vegne av ambassaden enn praktikantene, da de skulle vie om lag 50% av tiden til sin studentoppgave. Det var i tillegg slik at praktikantene hadde relativt definerte oppgaver innenfor sine spesifikke fagområder, mens hospitantenes oppgaver i mindre grad var forhåndsdefinerte og dermed kunne variere mer ut fra de behov som til enhver tid oppstod.
- 5.1.5 Selv om hospitanter og praktikanter gjerne ble brukt til de samme oppgavene, og eventuelle forskjeller var mer personavhengig enn posisjonsavhengig, har vi forstått at enkelte av de ambassadeutesendte brukte hospitantene mer til administrative oppgaver enn praktikantene. Andre igjen mente at det ikke var riktig å pålegge hospitantene – som ikke mottok noen form for økonomisk støtte fra UD – samme type arbeid som praktikantene, som fikk utbetalt et stipend fra UD.
- 5.1.6 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at hospitantene og praktikantene kunne bli behandlet noe ulikt, men at dette later til å ha variert avhengig av forholdene ved den enkelte ambassaden, de utsendte som arbeidet der til enhver tid, samt hvor mye den enkelte hospitant ønsket å engasjere seg i ambassadens arbeid. Vi har forstått at de konservative kjønnsrollene i det saudiarabiske samfunnet også la enkelte begrensninger på hvilke oppgaver som kunne utføres av kvinner, herunder særlig ekstern møte- og reisevirksomhet. Mannlige praktikanter / hospitanter har av den grunn gitt uttrykk for å ha opplevd mer frihet enn deres kvinnelige kolleger. Dette anses som en naturlig følge av situasjonen i Saudi Arabia i den aktuelle perioden.

5.2 Mulige kritikkverdige forhold

- 5.2.1 De mulige kritikkverdige forholdene under hospitantoppholdet i 2011 innebærer i hovedsak:
- det første møtet mellom Varsler og Omvarslede, der sistnevnte, uten foranledning, skal ha bedt Varsler om ikke å "*misjonere*" bruk av hijab ved ambassaden, samt også

indirekte ha gitt uttrykk for at Varslers hijab ville vært et problem om hun var ansatt ved ambassaden, ettersom UD "*har et image å ta vare på*";

- ii. flere hendelser der Varsler følte seg negativt forskjellsbehandlet i forhold til de to samtidige praktikantene; og
- iii. Omvarsledes tilbakemelding på Varslers hospitantoppgave, som Varsler opplevde var basert på Omvarsledes oppfatning av hennes religiøse tro, og at han undergravde hennes integritet som akademiker.

5.2.2 Det aktuelle spørsmålet er her om Omvarsledes uttalelser og / eller handlinger under Varslers hospitantopphold utgjorde konkrete kritikkverdige forhold som, i lys av rettstilstanden i 2011, må anses som lovbrudd eller eventuelt brudd på UD's interne retningslinjer.

5.3 Nærmere om det aktuelle saksforholdet

5.3.1 Ankomst

5.3.1.1 Det var praksis ved ambassaden at den enkelte praktikant / hospitant ankom hver for seg og at de hadde en uformell prat med Omvarslede på tomannshånd den dagen de begynte. Det ble ikke holdt formelle velkomstmøter, men det ble som regel arrangert en felles velkomstlunsj for alle på ambassaden når alle de nye praktikantene / hospitantene for neste periode var på plass.

5.3.1.2 Varsler har forklart at hun opplevde det første møtet med Omvarslede som "*diskriminerende, krenkende og rett og slett uakseptabelt*", der Omvarslede bl.a. skal ha spurt Varsler om hvor hun kom fra og om det var "*vanlig for dere marokkanere å gå med det du har på hodet*". Omvarslede skal deretter, uten foranledning, ha bedt Varsler om ikke å "*misjonere*" bruk av hijab ved ambassaden, samt også indirekte ha gitt uttrykk for at Varslers hijab ville vært et problem om hun var fast ansatt ved ambassaden.

5.3.1.3 Til dette har Omvarslede kommentert at han kan ha spurt Varsler hvor hun kom fra, men at dette i så fall var som ledd i en ordinær samtale der man blir kjent med nye medarbeidere. Han bestrider at han skal ha stilt spørsmål om bruk av hijab og at han gav uttrykk for at hijaben ville vært et problem om hun var fast ansatt ved ambassaden. Omvarslede opplyste i intervju at han ønsket dyktige ansatte, uavhengig av religion og hijab, og at det var nyttig for ambassaden å ha personell med muslimsk bakgrunn. Han opplyste videre at de, etter Varslers opphold, hadde hatt en lokalt ansatt som brukte hijab. Vi har ikke fått bekreftet om sistnevnte opplysning er korrekt.

5.3.1.4 Ambassaderåd forklarte at han mente å huske at Varslers kulturelle og religiøse bakgrunn ble kjent for Omvarslede i forbindelse med rekrutteringsprosessen – altså før hun ankom Riyadh – og at rekrutteringen av henne var et bevisst valg fordi hennes bakgrunn ville være nyttig for ambassaden. Han hadde riktignok ikke en konkret begrunnelse av hvorfor han mente å huske dette, og Varsler har i ettertid opplyst at hun ikke hadde gitt ambassaden noen informasjon om sin kulturelle og religiøse bakgrunn i forkant av hospitantoppholdet. Ambassaderåd forklarte også at de utsendte ved ambassaden, inkludert Omvarslede, så det som en fordel for ambassaden å ha praktikanter og hospitanter som kunne bidra til bedre forståelse av det saudiske samfunnet.

5.3.1.5 Omvarslede bestrider at han skal ha bedt Varsler om ikke å "*misjonere*" bruk av hijab ved ambassaden, men opplyste i intervjuet at det var enkelte av de lokalt ansatte som ikke likte at Varsler gikk med hijab. Vi har ikke fått bekreftet denne påstanden fra andre kilder.

Omvarslede opplyste at han ikke kunne forstå at Varsler opplevde deres første møte som krenkende. Ambassaderåd var ikke kjent med den konkrete samtalen og vet ikke hva som der ble sagt. Han uttalte imidlertid, basert på hans opplevelse av tiden på ambassaden, at en eventuell anmodning om ikke å misjonere kan ha vært relatert til at de hadde en eller flere kvinnelige lokalt ansatte som også var muslimer, men som ikke gikk med hijab unntatt utenfor ambassaden (der dette var påkrevd). Han mente derfor at det var mulig, i konteksten av den strenge praksisen av islam i det saudiske samfunnet, at Omvarslede ville understreke for Varsler at hun ikke skulle legge press på andre muslimske ansatte om å kle seg mer konservativt enn de var komfortable med.

- 5.3.1.6 Basert på det ovennevnte finner vi det krevende å rekonstruere eksakt hva som ble sagt og hva som fant sted i det første møtet mellom Varsler og Omvarslede. Det foreligger ingen bevis utover forklaringer fra de to, og disse forklaringene spriker. I tillegg fant samtalen sted for om lag 10 år siden. Det er imidlertid enkelte elementer som sannsynliggjør Varslers erindring om møtets innhold. Dette er basert på at Varsler, i den etterfølgende perioden, fortalte flere personer om sin opplevelse av velkomstmøtet, herunder muntlig til en samtidig praktikant og senere skriftlig til Utvekslingsansvarlig per e-post den 15. juni 2011. Dette er tidsnære bevis. Og selv om et og samme møte vil kunne oppfattes ulikt av de respektive møtedeltakerne, tilsier de tidsnære bevis at i alle fall *Varslers opplevelse av situasjonen* var genuin allerede våren 2011. Hun har etter avsluttet hospitantopphold også tatt opp innholdet i møtet med flere andre personer, inkludert Omvarslede i forbindelse med deres e-postkorrespondanse i 2014. Da Varslers oppfatning av møtet ble forelagt Omvarslede i intervju, hadde han få minner rundt velkomstmøtet, som etter hans syn var som et hvilket som helst annet velkomstmøte med en påtroppende hospitant / praktikant. Allerede våren 2011 fremstår det som om Varsler hadde et sterkere og mer detaljert minne om samtalen enn hva Omvarslede på noe tidspunkt har kommunisert for eget vedkommende. Varslers versjon av velkomstmøtet vil derfor langt på vei legges til grunn i vår rettslige vurdering av velkomstmøtet.

5.3.2 *Hendelser under oppholdet*

- 5.3.2.1 Varsler har forklart at hun hadde en generell følelse av å bli forskjellsbehandlet i forhold til de to praktikantene som var ved ambassaden samtidig som henne, herunder ved at:
- kun Varsler og ikke de andre praktikantene fikk i oppgave å vurdere en bok med tittelen *'A God who hates. The courageous woman who inflamed the Muslim world speaks out against the evils of Islam'* (heretter omtalt som "**A God who hates**"). Varsler har forklart at hun fant boken på sin kontorpult med en Post-it lapp fra Omvarslede der det stod "*kan du vennligst lese denne, og så tar vi en liten diskusjon på hvor hun tar feil*". Varsler følte det var upassende at hun skulle bli forelagt det hun karakteriserte som en "*islamofobisk bok*", og følte at hun på en forhåndsdømmende og stigmatiserende måte ble bedt om å forsvare sin tro mot det hun beskrev som islamofobiske vrangforestillinger, og at boken ble forelagt henne utelukkende på bakgrunn av hennes personlige tro;
 - hun ikke ble presentert på lik måte i ekstern sammenheng ("*Meet our Norwegian trainee*"), sammenlignet med hvordan hun opplevde at Omvarslede behandlet henne i interne sammenhenger (som at hun ikke var fullt norsk), men at han utad ønsket å gi et inntrykk av norsk toleranse. Dette følte Varsler var falsk oppførsel; og
 - hun ble bedt om å late som hun var en student som ønsket å studere ved det islamske

universitetet i Medina. De to praktikantene, som var etnisk norske, fikk ikke en slik oppgave.

- 5.3.2.2 Omvarslede har forklart at han husker at han bad Varsler om å vurdere boken '*A God who hates*'. Han forklarte at han gjorde dette fordi han anså henne som en ressurs som kunne ha kvalifiserte synspunkter på bokens innhold, da han selv lurte på hvor reelt innholdet i denne boken var. Dette var både i kraft av Varslers bakgrunn som muslim og hennes dybdeforståelse i lys av hennes studier og arabiskkunnskaper. Omvarslede visste den gang langt mindre om islam enn han gjør i dag. Han fant bokens innhold sjokkerende og ønsket Varslers synspunkter for å avkrefte innholdet, og fordi han mente det ville være nyttig for ham selv å få mer innsikt i dette temaet som ledd i hans rolle som ambassadør. Han understreket også at han anså Varsler som en ekstern, intellektuell ressurs med akademiske ambisjoner, i kraft av hennes rolle som hospitant og ikke ansatt i UD, og at han derfor fant det nyttig og lærerikt å utfordre Varsler til diskusjon.
- 5.3.2.3 I intervju uttalte også Ambassaderåd at dette var en mulig forklaring på at Varsler ble forelagt boken, herunder at det kan ha vært et ønske fra Omvarslede om å lære fra en person som har muslimsk bakgrunn, da man ikke fullt ut kan forstå det saudiarabiske samfunnet med mindre man forstår islam. Han uttalte også at Omvarslede muligens hadde ønsket å fremprovosere Varsler til å dele sin kunnskap og at, selv om dette kanskje var "*en røff måte å gjøre det på*", så var det flere trekk av slik "*røff kultur*" i UD, uten at det nødvendigvis lå en ondsinnet intensjon bak. Ambassaderåd hadde ikke konkret kunnskap om den aktuelle hendelsen med boken, og det understrekes derfor at dette var Ambassaderåds oppfatning av hvordan slikt normalt foregikk ved ambassaden.
- 5.3.2.4 Omvarslede kjente ikke igjen påstanden om at han skal ha vært profesjonell og inkluderende overfor Varsler eksternt, men at han internt skal ha behandlet henne som at hun ikke var fullt norsk. Han forklarte at han hadde et genuint ønske om å vise frem at Norge representerte et kulturelt mangfold, en styrke ved det norske samfunnet kontra det saudiske, og at det "*selvsagt ikke*" fra hans side var ment å ligge noe *falskt* bak dette.
- 5.3.2.5 Omvarslede husket heller ikke at han angivelig skal ha bedt Varsler late som hun ønsket å studere ved det islamske universitetet i Medina for å få innpass der.
- 5.3.2.6 Om anklagen om forskjellsbehandling for øvrig, uttalte Omvarslede at Varsler ikke vet hvordan de andre hospitantene ble behandlet, og at det var naturlig at hun ikke hadde de samme arbeidsoppgavene som praktikantene, som tross alt var der i en annen funksjon. Dette ble bekreftet av Ambassaderåd, som forklarte at det faktisk at hospitantene (i motsetning til praktikantene) ikke mottok stipend eller annen form for økonomisk støtte fra UD, tilsa at de ikke kunne pålegges samme type arbeid. Det kunne dermed bli noe ulik behandling i form av ulike oppgaver som ble pålagt praktikantene og ikke hospitantene. Han forklarte at han ikke opplevde at Varsler ble forskjellsbehandlet i forhold til andre *hospitanter*.
- 5.3.2.7 Varsler har forklart at det også skjedde andre hendelser i løpet av hennes hospitantopphold, som ikke var direkte rettet mot henne, men der hun følte seg indirekte truffet, herunder:
- (i) vitser og e-poster som særlig omhandlet saudiere og muslimer (omhandlet i punkt 5.4.5 nedenfor);
 - (ii) omtale av saudiske kvinner som "*walking zombies*"; og
 - (iii) nedlatende kommentarer fra Omvarslede om en svensk diplomat med muslimsk navn og

norske kvinner gift med utenlandske menn som "*kan finne på å invitere hele slekta*", begge deler i forbindelse med invitasjon til 17. mai-feiring, og som Varsler følte var indirekte påpekning på at hun selv ikke var norsk i Omvarsledes øyne.

- 5.3.2.8 Omvarslede forklarte at uttrykket "*walking zombies*" refererte til kvinner med niqab og verserte blant utenlandske diplomater / ambassadepersonell. Han mente at denne typen uttrykk nok hadde sammenheng med det sjokket vestlige gjerne fikk i møte med et samfunn der en så stor andel av befolkningen går med niqab. Han opplyste at han kan ha nevnt dette uttrykket på ambassaden, men sa at det ikke angikk eller var rettet mot Varsler, da hun ikke brukte niqab.
- 5.3.2.9 Omvarslede forklarte at han ikke husket noe konkret rundt invitasjoner til 17. mai-feiring under Varslers hospitantopphold. Han forklarte imidlertid at de generelt hadde utfordringer med såkalt "*gate crashing*" ved slike arrangementer, da det var stor interesse for ethvert arrangement der det ble servert alkohol. Han opplyste at kommentaren hans nok hadde gått på at de måtte være forsiktige med hvem som ble invitert, og kunne ikke forstå at Varsler hadde oppfattet dette som muslimskrenkende på noen måte.
- 5.3.2.10 Hva gjelder Varslers bosituasjon, forklarte ikke Varsler i intervju at bakgrunnen for at hun bodde atskilt fra praktikantene var etter eget ønske, men hun har i ettertid opplyst at det var på eget initiativ at hun ønsket å bo alene, og at hun ikke mente å trekke frem bosituasjonen som et eksempel på negativ forskjellsbehandling. Hun ønsket derimot å fremheve at det som var nytt i forbindelse med hennes ankomst var at hun var den første som ble flyttet til hybelen som ble kalt for "bomberommet". Omvarslede har forklart seg i detalj om denne prosessen, og at det, grunnet Varslers egne ønsker, ble brukt mye tid og ressurser på å gjøre i stand dette rommet, da det ved Varslers ankomst var en av de lokalt ansatte som alt hadde blitt tildelt den andre leiligheten inne på ambassaden. Omvarslede uttalte at "*dersom han hadde vært så ondsinnet som Varsler skal ha ham til*", ville han "*jo ikke gjort alt dette*". Også øvrig personell vi har intervjuet bekrefter Omvarsledes beskrivelser av denne prosessen.
- 5.3.2.11 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at flere av hendelsene Varsler bruker som eksemplifisering på påstått forskjellsbehandling faktisk fant sted. Dette gjelder for eksempel foreleggelsen av boken '*A God Who Hates*', det at hun bodde i "bomberommet" på ambassaden atskilt fra de samtidige praktikantene, og at hun ble bedt om å utgi seg for at hun ønsket å studere ved Universitet i Medina. Beskrivelsene av *hvorfor* disse hendelsene fant sted, og hvilken kontekst de må settes i, varierer imidlertid sterkt mellom de ulike personene vi har intervjuet. Det er ingen andre enn Varsler selv som har oppfattet henne som forskjellsbehandlet på noe vis av grunner som ikke knytter seg til hennes eget ønske, kulturelle forhold i Saudi Arabia, aspekter knyttet til de respektive posisjonene hospitant / praktikant, og lignende forhold som *ikke* har med Varslers person, kjønn, religiøse orientering, osv. å gjøre. Hvorvidt disse hendelsene må anses som rettslige overtredelser, vil bli vurdert nedenfor.
- 5.3.3 *Avslutning på oppholdet*
- 5.3.3.1 Utvekslingsansvarlig hadde anbefalt at Varsler skulle ta opp med Omvarslede hvordan hun hadde opplevd hans oppførsel som del av en avsluttende samtale mot slutten av hospitantoppholdet, men en slik samtale ble aldri noe av. Varsler har forklart at, selv om Omvarslede var til stede da hun skulle dra, fikk hun et inntrykk av at han ikke ønsket å snakke med henne. Hun opplyste at, da hun banket på kontordøren til Omvarslede for å takke for oppholdet, sa han "*fint, du vil få sluttattesten din på flyplassen*".

- 5.3.3.2 Omvarslede har forklart at det fra tid til annen ble avholdt avslutningssamtaler med hospitantene og praktikantene, men at det ikke var en fast praksis på dette. Han opplyste at han ikke husket om det var noen grunn til at det ikke ble gjennomført noen slik samtale med Varsler.
- 5.3.3.3 Varsler har forklart at hun opplevde det som svært vanskelig å skulle vente på attesten til hun var på flyplassen og at hun var redd for hva som sto i attesten. Hun opplyste at attesten var svært god, noe hun syntes var rart med tanke på det hun opplevde som Omvarsledes sterke meninger om islam, muslimer og hijaben hennes. Varsler var likevel redd for hva Omvarslede kunne finne på å si muntlig dersom han ble oppringt som referanse. Omvarslede forklarte på sin side at det var "*fast praksis*" at hospitantene og praktikantene mottok attesten sin på flyplassen, og opplyste at Varsler fikk "*en utmerket attest*".
- 5.3.3.4 Basert på intervjuer med andre praktikanter og hospitanter, ser det ikke ut til å ha vært noen praksis på at det ble avholdt avslutningssamtaler før hjemreise. De fleste har forklart at de opplevde en uformell avskjed som de husket lite av. Vi har ikke intervjuet noen som husker å ha hatt en formell tilbakemeldingssamtale som avslutning på oppholdet sitt. Hva gjelder attester, later det her til å ha vært varierende praksis. Enkelte har opplyst at de har fått tilsendt attesten etter avreise, for eksempel fordi den Omvarslede ikke var tilgjengelig da de dro. Andre har forklart at de fikk den utlevert før de dro fra ambassaden.
- 5.3.3.5 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at det ikke har vært noen fast eller formell praksis relatert til utlevering av attest. Ut fra intervjuene ser det snarere ut til å ha blitt gjort basert på det som etter forholdene passet best på tidspunktet for den enkeltes avreise.
- 5.3.4 *Tilbakemelding på hospitantoppgaven*
- 5.3.4.1 Kort tid etter at Varsler avsluttet sitt hospitantopphold, tok Omvarslede kontakt med henne per e-post den 5. juli 2011 for å gi tilbakemelding på oppgaven hun hadde skrevet under oppholdet i Riyadh. Oppgaven tok for seg om det saudiarabiske skolepensumet fremmer ekstremisme. Omvarslede skrev at han syntes oppgaven til Varsler var bra og godt begrunnet, men at han likevel var uenig i hennes konklusjon – at det religiøse skolepensumet ikke direkte gir grobunn for ekstremisme – da han mente at pensumet "*indirekte er en vesentlig faktor i fremveksten av voldelig islamisme i Saudi Arabia...*". Han skrev videre at han kunne se "*at det vil være svært vanskelig for deg å skrive om alt dette, som muslim*", og at et sånt tema nok måtte overlates til nøytrale observatører som står utenfor all religion.
- 5.3.4.2 I Varslers svar på e-posten den 14. juli 2011, gav hun uttrykk for at hun aksepterte at Omvarslede var uenig i hennes konklusjon, men at hun syntes det var uakseptabelt at Omvarslede anså hennes konklusjon for å være partisk, kun på bakgrunn av hennes religiøse tro. Hun har i intervju gitt uttrykk for at hun oppfattet at dette undergravde hennes integritet som akademiker.
- 5.3.4.3 Omvarslede har i intervju forklart at han vurderte e-posten han sendte som en faglig og saklig tilbakemelding. Han forklarte videre at man aldri er nøytral, da ingen kan fri seg fra sin bakgrunn, og man må finne seg i å bli bedømt ut fra det ståsted man har.
- 5.3.4.4 For ordens skyld nevnes at vi ikke har lest den aktuelle oppgaven Varsler skrev, hvilket heller ikke anses nødvendig for sakens opplysning. Vi har basert oss på de samtidige e-postene, som viser at Varsler og Omvarslede var faglig uenige på dette punktet. Både Utvekslingsansvarlig og Akademisk veileder har opplyst at Varslers oppgave var faglig sterk. Utvekslingsansvarlig har videre forklart at oppgaven til Varsler var å konkretisere hva andre forskere hadde funnet frem til, ikke at hun selv skulle vurdere, etter eget skjønn, om

det var sammenheng mellom saudiarabisk skolepensum og radikalisering.

- 5.3.4.5 Varsler har forklart at hun i juli 2011 diskuterte med Utvekslingsansvarlig om de skulle skrive en klage til Omvarslede eller UD i anledning tilbakemeldingen og den forskjellsbehandlingen / diskrimineringen Varsler opplevde fant sted under hennes tid som hospitant, men at de ble enige om å la det ligge i frykt for at klagen kunne ødelegge for Varslers fremtidige karriere i UD. Det har fremkommet i vitneintervjuer at dette delvis var på anbefaling fra Gjesteforsker ved UiO, basert på det han betegnet som egne opplevde erfaringer med gjengjeldelse fra Omvarslede og andre i UD, noe han ikke ønsket at "*unge mennesker skulle utsettes for*".
- 5.3.4.6 Utvekslingsansvarlig har i intervju uttrykt at, med det hun vet om saken i dag, fremstår det som klarere at de burde ha kontaktet UD allerede i 2011.
- 5.3.4.7 Basert på det ovennevnte fremstår alt faktum i relasjon til Omvarsledes tilbakemelding på Varslers hospitantoppgave som klart. Kommunikasjonen foregikk skriftlig. E-postene mellom Varsler og Omvarslede utgjør dermed det relevante faktum.

5.4 Omvarsledes generelle oppførsel internt og eksternt ved ambassaden

5.4.1 Innledning

- 5.4.1.1 En rekke intervjuobjekter har adressert Omvarsledes generelle oppførsel internt og eksternt ved ambassaden. Dette fungerer som en form for kontekst til de mer konkrete påstander om rettslige overtredelser i forholdet mellom Varsler og Omvarslede.
- 5.4.1.2 Vi har mottatt mer faktum av relevans for ambassadens interne liv enn for Omvarsledes eksterne representasjon. Vi har derfor kun inntatt ett punkt innledningsvis om eksternt oppførsel, men valgt å stykke punktene om intern oppførsel i flere underpunkter.

5.4.2 Eksternt oppførsel

- 5.4.2.1 Basert på vitneintervjuer med personer som arbeidet med Omvarslede, fremstår den generelle oppfatningen å være at Omvarslede skjøttet sitt embete på en profesjonell og ukontroversiell måte. I tråd med norsk utenrikspolitikk, var han kritisk til saudiske myndigheter, men gav i sitt embete ikke uttrykk for at han var kritisk til islam som sådan. Han jobbet for å forbedre forbindelsen mellom Norge og Saudi Arabia på ulike områder, blant annet innen næringsliv, og for å få i stand bedre dialog med saudiske myndigheter.
- 5.4.2.2 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at det er bred tilslutning til denne oppfatningen av Omvarslede fra tidligere kolleger på alle nivåer på ambassaden, herunder fra mennesker som arbeidet svært tett med ham over en årrekke. Vi finner ikke holdepunkt for å legge til grunn at Omvarsledes eventuelle holdninger har preget hans eksterne oppførsel eller hvordan han skjøttet sitt embete.

5.4.3 Intern oppførsel – uttalelser

- 5.4.3.1 Heller ikke *internt* i UD / utenrikstjenesten har det i intervjuene vært pekt på konkrete kontroverser, verken med utsendte eller lokalt ansatte ved ambassaden. Omvarslede har gjennomgående blitt beskrevet som en dyktig, om enn noe streng, leder, med et godt forhold til sine ansatte og som ofte var svært direkte i sine tilbakemeldinger. Det har i intervjuer endog blitt fremhevet at arbeidsmiljøet på ambassaden bedret seg i forhold til tidligere da Omvarslede ankom i 2009 og tok over som sjef på stasjonen. Flere har imidlertid omtalt Omvarslede som en person "*av den gamle skolen*", med klare rolleforståelser og uttalelser

som i dag nok vil kunne oppfattes som kontroversielle eller politisk ukorrekte. I intervjuene ble det gitt følgende eksempler på slike kommentarer:

- en uttalelse, i møte med nye praktikanter og hospitant som alle tre hadde minoritetsbakgrunn, om at "*det er jo ingen nordmenn som er praktikanter*";
- spørsmål til en praktikant med minoritetsbakgrunn om hvorfor ambassaden skulle betale reiseutgiftene hans "*når du ikke er nordmann*";
- en kommentar om en lokalt ansatt at "*han var som en jente å regne fordi han alltid begynte å grine hvis han fikk kjeft*";
- kommentarer om at personer var "*kjedelige*" hvis de ikke drakk alkohol; og
- at kvinner skulle "*overta UD*" og at det derfor ikke lenger var noen grunn for menn til å søke seg til Aspirantkurset.

- 5.4.3.2 Med unntak av uttalelsen om at kvinner skulle "*overta UD*", har Omvarslede uttalt at han ikke kjenner seg igjen i påstandene om ovennevnte uttalelser. Flere som har arbeidet svært tett med Omvarslede i en årrekke har forklart at de ikke har konkrete minner om slike uttalelser.
- 5.4.3.3 Vi forstår for øvrig at det skal ha vært svært vanlig at vestlige som bodde i Saudi Arabia uttrykte seg kritisk til landet og kulturen. Det har også fremkommet informasjon i intervjuene om hendelser der Omvarslede eksplisitt har forsvart islam og muslimer i forbindelse med nedsettende kommentarer fra andre vestlige diplomater og forretningsfolk.
- 5.4.3.4 Sitatene inntatt i kulepunktene ovenfor er fremkommet i intervjuer med flere ulike personer som vi oppfatter har hatt begrenset kontakt med hverandre i ettertid. Det skal fremheves at eksemplifiseringen av sitater langt på vei kommer fra mennesker som i intervju har beskrevet sitt forhold til Omvarslede som meget godt, og som forteller om slike eksempler med et betydelig innslag av humor; som noe man "*satte på kontoen for at [Omvarslede] var av en annen generasjon*" og – som nevnt – "*den gamle skolen*".
- 5.4.3.5 Basert på det ovennevnte legger vi det til grunn som sannsynlig at Omvarslede har kommet med uttalelser av denne karakter i løpet av sin periode som ambassadør i Saudi Arabia, om enn ikke ordrett som beskrevet ovenfor.
- 5.4.4 *Intern oppførsel – holdninger og regler på ambassaden*
- 5.4.4.1 Enkelte tidligere praktikanter og hospitanter har i intervjuer pekt på ting de hadde hørt, historier og inntrykk de fikk om at Omvarslede hadde anti-muslimske holdninger, blant annet at ansatte på ambassaden ikke fikk bruke hijab og at kvinner med niqab ikke fikk komme inn på ambassaden i det hele tatt. Det har imidlertid ved gjentatte spørsmål til en rekke intervjuobjekter vært krevende å få disse anekdotene konkretisert, for eksempel i form av førstehånds uttalelser eller instruksjoner fra Omvarslede. Til dette hører også at flere som jobbet svært tett med Omvarslede dels stilte seg uforstående til disse påstandene, dels bestemt avviste denne oppfatningen med bruk av konkrete eksempler på at forståelsen må være uriktig.
- 5.4.4.2 Videre har enkelte praktikanter / hospitanter forklart at de – i forbindelse med deres håndtering av søknadsprosessen for å rekruttere deres etterfølgere – skal ha oppfattet at de måtte be om bilde av kvinnelige søkere for å forsikre seg om at de ikke brukte hijab. Heller ikke her har det vært vist til konkrete eksempler eller situasjoner der slike holdninger eller regler skal ha blitt eksplisitt uttrykt. I intervjuene har det heller ikke fremkommet

opplysninger om hvem som i så fall skal ha gitt denne type beskjed, herunder er det ikke noen som kan bekrefte at de har fått slik beskjed direkte fra Omvarslede. En hospitant som hadde opphold ved ambassaden etter Varsler uttalte riktignok at hun fikk et inntrykk av at Omvarslede mislikte at norske kvinner valgte å gå med hijab, og at dette hadde forbindelse med oppholdet til Varsler, men kunne ikke konkretisere om dette var noe hun hadde fått høre direkte av Omvarslede eller av andre. Omvarslede har på sin side forklart at han ikke har bedt om – eller hatt noen interesse av å se – bilder av kvinnelige søkere, og mener klart at han så godt som uten unntak valgte å rekruttere de kandidatene som ble anbefalt av praktikantene / hospitantene. Det er videre ingen av de ambassaderådene og –sekretærene vi har intervjuet, flere av disse med tung involvering i rekrutteringsprosessene gjennom flere år, som har opplevd at det var slike regler eller anmodninger.

- 5.4.4.3 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at Omvarslede ikke formidlet eller uttrykte konkrete regler knyttet til kleskode, bruk av hijab e.l. Vi legger særlig vekt på at vi ikke har blitt forelagt noen konkrete eksempler på at Omvarslede skal ha fastsatt slike regler eller bestemmelser. Det er heller ingen som har pekt på noen andre ved ambassaden som skal ha gitt slike regler / instruksjoner.
- 5.4.5 *Intern oppførsel – vitser og e-poster*
- 5.4.5.1 Basert på forklaringer fra flere vitner oppfatter vi at Omvarslede tidvis sendte e-poster med "*morsomheter og vitser*" til de andre ved ambassaden, og etter hvert også til et utvalg tidligere praktikanter og hospitanter. Enkelte har forklart at disse e-postene i hovedsak vitset om muslimer og islam, mens andre har uttalt at de ikke oppfattet at e-postene var særlig rettet mot en spesiell tematikk eller gruppering. Vi har ikke blitt forelagt kopi av noen slike e-poster. Vi har imidlertid fått to konkrete beskrivelser av slike e-poster: en skal ha inneholdt et bilde av et grisetryne på et nakent kvinnebryst, med en påskrift langs linjene "*vestlige kvinner har funnet en ny måte å beskytte seg mot muslimske menn*"; en annen – hvor Varsler sto som kopimottaker – vitset om en mann som søkte stønad fra NAV fordi han skulle føde Allah.
- 5.4.5.2 Det er flere som har uttalt at de synspunktene Omvarslede gir uttrykk for i sin bok, Terrorens rike, ikke var synspunkter han kommuniserte eller som på annen måte preget ham i sin tid som ambassadør, og at Omvarslede under sin tjenesteperiode ikke var mer kritisk til Saudi Arabia enn andre norske utsendte. Vi har videre fått opplyst at det er i henhold til norsk utenrikspolitikk å være kritisk til regimet i Saudi Arabia.
- 5.4.5.3 Basert på det ovennevnte fremstår det ikke sannsynlig for oss at det har vært et mønster eller en vane for Omvarslede å sende e-poster med et særlig islamkritisk fokus. Beskrivelsen av e-postene med grisetrynet og mannen som skulle føde Allah er riktignok såpass konkrete at vi finner det sannsynlig at de ble sendt. Vi har imidlertid ikke fått beskrevet flere konkrete eksempler på slike e-poster. Vi finner videre ikke at det var et mønster der disse e-postene kun var rettet mot muslimer eller islam, men snarere at de vitset om en rekke ulike temaer, herunder også islam. Et av intervjuobjektene, som jobbet tett med Omvarslede i flere år, forklarte at vedkommende tidlig forstod at han og Omvarslede ikke delte samme humor, og derfor sluttet å åpne denne type e-poster fra ham.
- 5.4.5.4 Oppsummert, basert på et betydelig antall intervjuer, finner vi det ikke sannsynlig at Omvarsledes uttalelser og holdninger kom til uttrykk i form av krav om kleskode internt på ambassaden eller i forbindelse med ansettelsesprosesser (herunder at ansatte eller besøkende ikke skulle bruke hijab eller niqab). Basert på flere vitneutsagn, finner vi det likevel sannsynlig at Omvarslede kan ha gitt uttrykk for et generelt negativt syn på at kvinner

frivillig valgte å bruke hijab, uten at dette har blitt konkret rettet mot enkeltpersoner.

5.4.6 *Kontakten med UiO*

5.4.6.1 Kort tid før Varsler avsluttet sitt hospitantopphold ved ambassaden i Riyadh, skrev Varsler til Utvekslingsansvarlig den 15. juni 2011 at hun hadde "*en liten bekymring*" vedrørende "*noen episoder*" hun hadde hatt med Omvarslede, og som hun ønsket å dele med Utvekslingsansvarlig "*i håp om at du kan gi meg noen gode råd*". Varsler uttrykte at hun var usikker på om hun hadde lov til å fortelle om dette til UiO mens hun var tilknyttet ambassaden. Utvekslingsansvarlig svarte at Varsler kunne fortelle om hendelser som handlet om hvordan Omvarslede hadde behandlet Varsler, såfremt det ikke ville avsløre konfidensielle saker som inngikk i ambassadens arbeid. Utvekslingsansvarlig forsikret videre Varsler om at hun hadde taushetsplikt i forhold til hva Varsler eventuelt ønsket å fortelle.

5.4.6.2 I en oppfølgingse-post samme dag delte Varsler sin bekymring med Utvekslingsansvarlig. Varslers bekymring ble dog ikke videreformidlet fra Utvekslingsansvarlig / UiO til UD.

5.4.6.3 E-posten fra Varsler til Utvekslingsansvarlig i juni 2011 tok for seg to konkrete hendelser som Varsler skrev at hun opplevde som sårende og krenkende. Den første var at Omvarslede, under sitt velkomstmøte med Varsler, indirekte skal ha gitt uttrykk for at Varslers hijab ville vært et problem om hun hadde vært fast ansatt i UD. Den andre hendelsen var da Omvarslede bad Varsler lese boken '*A God who hates*' (omtalt ovenfor). Varsler forklarte at det også hadde skjedd andre hendelser, som ikke var direkte rettet mot henne, men der hun følte seg indirekte truffet.

5.4.6.4 Varsler skrev videre i e-posten at hun syntes det ble feil å ikke si fra til Omvarslede at hun hadde opplevd samtalen under deres første møte som diskriminerende, krenkende og uakseptabel, og ville at han skulle vite at "*hans holdninger ikke er greit i en arbeidsplass*". Hun ønsket råd fra Utvekslingsansvarlig om det ville være lurt å ta dette opp med Omvarslede direkte. Utvekslingsansvarlig svarte at selv om Varsler ideelt sett burde ta dette opp med Omvarslede, så var hun i tvil, grunnet ubalansen i maktforholdet mellom dem og at hun var redd det kunne gå utover Varslers attest og fremtidige jobbmuligheter i UD dersom Omvarslede skulle bli fornærmet over saken. Utvekslingsansvarlig foreslo derimot at Varsler skulle ta en samtale med Omvarslede om hvordan han syntes semesteret hadde fungert og, i den forbindelse, spørre om det hadde vært noe uvant eller problematisk med å ha en person med hijab ved ambassaden. Varsler svarte at hun skulle følge Utvekslingsansvarlig sine anbefalinger og ta det opp med Omvarslede som en naturlig del av en avsluttende samtale. Som det fremgår ovenfor, fant en slik avsluttende samtale aldri sted, og Varslers bekymringer ble dermed ikke på det tidspunktet nevnt for verken Omvarslede eller noen andre utenfor UiO.

6 HENDELSER RELATERT TIL E-POSTKORRESPONDANSEN I 2014

6.1 Problemstillingen

6.1.1 Som nevnt ovenfor, tok Omvarslede igjen kontakt med Varsler per e-post i august 2014. I e-posten kom han med flere konkrete utsagn som Varsler opplevde sårende og trakasserende. Spørsmålet er om innholdet i denne e-postkorrespondansen kan utgjøre et lovbrudd eller eventuelt brudd på UD's interne retningslinjer.

6.2 Nærmere om det aktuelle saksforholdet

6.2.1 *Kontakt i forkant av e-posten 12. august 2014*

- 6.2.1.1 Varsler har forklart at hun hadde noe kontakt med Omvarslede frem mot e-posten av 12. august 2014 fra Omvarslede til Varsler, herunder i forbindelse med at hun skulle få tilsendt noen bøker til hennes masteroppgave fra ambassaden, samt korrespondanse om hvorvidt ambassaden kunne være sponsor for at Varsler og hennes forlovede skulle få visum til Saudi Arabia i anledning forberedelse til doktorgradsstudier. Hva gjelder førstnevnte, har Varsler forklart at forsendelsen av bøkene fra ambassaden ble forsinket slik at hun måtte utsette innlevering av sin masteroppgave. Varsler har i den forbindelse lurt på om Ambassadesekretær fikk instruksjoner fra Omvarslede om ikke å sende henne bøkene. Vi har ikke funnet grunnlag for at Omvarslede hadde noe med dette å gjøre.
- 6.2.1.2 Vedrørende visumforespørselen i 2013, forstår vi at det på den tiden var vanskelig å få visum til Saudi Arabia og at det var en regel at ambassaden ikke bistod med visum til personlige fritidsreiser. Det fremgår av e-postkorrespondanse at Omvarslede likevel var villig til å bistå Varsler med visum, grunnet hennes tidligere hospitantopphold, men at han anså det som "*langt utenfor vårt ansvarsområde*" å gjøre det samme for Varslers forlovede. Omvarslede skrev videre at Varslers forlovede, dersom han var muslim, enkelt selv kunne skaffe seg visum som pilgrim, og at han derfor ikke forstod hvorfor ambassaden måtte bistå.
- 6.2.1.3 Omvarslede har forklart at Varsler skal ha blitt svært sint da han sa nei til å skaffe visum til forloveden, og at hun la på telefonen i det han oppfattet som raseri. Varsler benekter dette, og har forklart at all kommunikasjon vedrørende dette foregikk på e-post. E-postkorrespondansen vi har blitt forelagt fra Varsler viser at Varsler skrev et høflig svar på Omvarsledes e-post, der hun takket for at ambassaden kunne bistå henne, men forklarte at hun måtte undersøke andre muligheter da hun ikke ønsket å reise uten forloveden.
- 6.2.1.4 Omvarslede har opplyst at han mener det ikke var noen videre kontakt mellom de to mellom visum-episoden i februar 2013 og hans e-post til Varsler av 12. august 2014. Varsler har opplyst at det kan ha vært andre former for korrespondanse, men at hun ikke husker noe konkret om dette. Vi har ikke blitt forelagt noe ytterligere korrespondanse eller fått konkrete opplysninger om kontakt mellom Varsler og Omvarslede i den aktuelle perioden.
- 6.2.1.5 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at det ikke var noen videre kontakt mellom Varsler og Omvarslede i perioden fra juli 2011 til 12. august 2014, med unntak av korrespondanse rundt masteroppgaven i 2012 og visum-episoden i 2013.

6.2.2 *Innholdet i e-posten av 12. august 2014*

- 6.2.2.1 Omvarslede tok kontakt med Varsler per e-post den 12. august 2014. Varsler var på det tidspunktet lokalt ansatt ved ambassaden i Beirut og fikk e-posten tilsendt sin UD-e-postadresse. Både Varsler og Omvarslede var dermed ansatt i UD på dette tidspunktet. Omvarslede har forklart at han ikke husker om han da visste at Varsler var tilknyttet ambassaden i Beirut, men han mente at e-postadressen var hennes private. Tilsendt dokumentasjon viser imidlertid at e-postadressen var Varslers UD-adresse.
- 6.2.3 Som vedlegg til e-posten fra Omvarslede var inntatt en artikkel fra Financial Times som han mente viste hvorfor Varsler, etter hans syn, hadde kommet til en "*totalt misvisende konklusjon*" i hospitantoppgaven hun skrev under oppholdet i Riyadh. Han skrev at han snart skulle slutte i stillingen og at han dermed ikke lenger trengte å være politisk korrekt. Han fremsatte også enkelte synspunkter han hadde på islam og kvinner med hijab.

- 6.2.3.1 I e-posten kom Omvarslede med flere konkrete utsagn som Varsler har forklart at hun opplevde sårende og trakasserende, herunder at han var *"skeptisk til skaut"*, som han mente *"rope[r] ut til omverdenen"* at man anser seg selv som et bedre menneske enn andre og at det ikke er *"mye å bygge på her i livet"* dersom ens identitet *"er avhengig av et tøyestykke"*. Han uttalte videre at *"dette med skaut"* på lengre sikt ville få konsekvenser i form av synlig gruppepress, i lys av at han mener islam er en *"ekstremt dominerende religion"*, og at *"skautene gjør kvinner uten unntak styggere og eldre"*.
- 6.2.3.2 Varsler har forklart at hun oppfattet e-posten som en fortsettelse av de negative hendelsene hun hadde opplevd under hospitantperioden. Hun opplevde at dette inntrykket ble forsterket av at Omvarslede på det aktuelle tidspunktet fremdeles var ambassadør i Saudi Arabia.
- 6.2.3.3 Omvarslede har forklart at årsaken til at han sendte e-posten var at det *"gnagde"* ham at Varsler var av den oppfatning at det ikke var noe radikaliserende ved skolebøkene i Saudi Arabia, og han var bekymret for konsekvensene av at hun eventuelt forfektet og spredte dette synet i Norge. Han opplyste at det også gnagde ham at Varsler i sin e-post av 14. juli 2011 hadde nevnt at han *"ga uttrykk for en viss skepsis mot bruken av hijab"*, noe han den gang valgte å ikke svare på. Han uttalte at han er enig i at han var *"direkte"* i e-posten, noe han mente skyldtes at han var preget av flere år med nedlatende og krenkende holdninger han selv var utsatt for i Saudi Arabia, og som han etter fem år opplevde som en betydelig belastning.
- 6.2.3.4 Omvarslede forklarte at han hadde ønsket å svare Varsler som privatperson, ikke i sin egenskap av å være offentlig ambassadør, og husket at han skrev e-posten mens han pakket leiligheten for å flytte hjem fra Riyadh for å gå av med alderspensjon. Omvarslede uttalte i intervju at han muligens burde ventet med å sende e-posten til han hadde gått av med pensjon noen uker senere, men påpekte at e-posten må leses i lys av sin tid.
- 6.2.4 *Varslers svar 18. august 2014*
- 6.2.4.1 Varsler svarte på e-posten fra Omvarslede den 18. august, med kopi til sentrale personer i UD, inkludert personer i UD's personalavdeling, samt Utvekslingsansvarlig og Akademisk veileder ved UiO. Det er i hovedsak dette svaret – med kopi til personer i UD – som anses som et mulig varsel i forbindelse med denne saken.
- 6.2.4.2 Varsler har forklart at mottakerne i UD ble valgt ved at Varsler – som på det tidspunkt var ansatt i UD som lokalt ansatt ved ambassaden i Beirut – brukte UD's intranett til å søke opp personer hun tenkte var aktuelle å informere. Vi har også forstått at Utvekslingsansvarlig var involvert som rådgiver for Varsler både i forhold til at e-posten skulle besvares, og hvem Varsler skulle sette i kopi på sitt svar. I sitt svar beskrev Varsler de to hendelsene hun hadde nevnt for Utvekslingsansvarlig i sin e-post i juni 2011, og forklarte at hun hadde opplevd Omvarsledes oppførsel som direkte og indirekte diskriminering og trakassering, jf. diskrimineringsloven om etnisitet 2013 §§ 6, 9 og 16, samt arbeidsmiljøloven kapittel 13. Hun skrev videre at hun følte at e-posten hans var sårende og trakasserende, i tillegg til religiøst og seksuelt trakasserende, og at hun hadde kopiert ledelsen i UD's personalavdeling for *"bevisstgjøring om hvilke holdninger enkelte av deres ansatte forfekter overfor kollegaer og andre"*. Omvarslede svarte i e-post av 18. august 2014 at han følte at Varsler forsøkte *"å gjøre en størst mulig sak ut av en mindre, privat meningsutveksling"* og at det var beklagelig at Varsler forsøkte å tillegge ham *"påstander og meninger som til dels er direkte feilaktige, og alt sammen innen en offisiell ramme"*.
- 6.2.4.3 Omvarslede har uttalt at hans tidligere korrespondanse med Varsler vedrørende visumsaken

(jf. ovenfor) nok preget Varslers tilnærming til e-posten, da han oppfattet visumsaken som "et vendepunkt for henne". Omvarslede opplyste at han ser på Varslers svar av 18. august 2014, med kopi til UD-ansatte, som hevn for hans negative respons i visumsaken.

- 6.2.4.4 Basert på det ovennevnte fremstår alt faktum i relasjon til e-postutvekslingen i august 2014 som klart. Kommunikasjonen foregikk skriftlig. E-postene mellom Varsler og Omvarslede utgjør dermed det relevante faktum.
- 6.2.5 *Følger av e-posten av 12. august 2014*
- 6.2.5.1 Det fremkommer av e-poster internt i UD at Varslers e-post til Omvarslede med kopi til UD ble mottatt, og at det ble besluttet at e-posten skulle lagres på Omvarsledes personlige fil. Innholdet i e-posten ble imidlertid ikke fulgt opp som et varsel av UD i 2014. Personalsjef i 2014 har uttalt at hun ikke har noe konkret minne om detaljene i de vurderinger som ble gjort. I intervju resonnerer hun imidlertid rundt dette. Hun forklarte at Varslers e-post sannsynligvis ikke ble vurdert som et varsel i 2014, både fordi UD kun sto i kopi og ikke var hovedmottakere av e-posten, hvilket gjorde at e-postkorrespondansen ikke intuitivt ble oppfattet som et varsel, samt fordi det dreide seg om en historisk hendelse som ikke ville påvirke fremtidige forhold. I den forbindelse viste hun særlig til at det gjaldt en person som kun hadde et par uker igjen av sin tjeneste og mente hun nok derfor vurderte, på tidspunktet da e-posten ble mottatt, at det uansett ikke var noen hensikt å grave i saken.
- 6.2.5.2 Varsler har opplyst at hun diskuterte hvordan hun burde håndtere e-posten av 12. august 2014 fra Omvarslede med flere personer, herunder Utvekslingsansvarlig, Akademisk veileder, Gjesteforsker ved UiO og Ambassaderåd i Beirut. Utfallet av disse diskusjonene var at Varsler ønsket å gjøre UD oppmerksom på det hun opplevde som kritikkverdige forhold. Varsler har opplyst at hun imidlertid fortsatt var bekymret for at saken kunne påvirke hennes fremtidige karrieremuligheter i UD. Hun tenkte derfor at en balansert fremgangsmåte var å svare på e-posten til Omvarslede, med kopi blant annet til sentrale personer i UD's personalavdeling.
- 6.2.5.3 Saksbehandler, som på det gjeldende tidspunkt i 2014 var ansvarlig for alt som var relatert til Saudi Arabia, har stilt spørsmål ved at Varsler – som kjente til Saksbehandlers stilling – ikke valgte å kopiere ham inn i e-posten til UD.
- 6.2.5.4 Omvarslede har forklart at han oppfattet Varslers beslutning om å kopiere UD i sitt svar på e-posten som "råttent", som "å bli dolket i ryggen" og som et målrettet forsøk på å sverte hans renommé i utenriksstjenesten. Han opplyste at hans intensjon var å gi henne en privat tilbakemelding, og han forventet ikke at hun skulle ta det personlig.
- 6.2.5.5 Omvarslede har videre uttalt at det etter hans syn først er i ettertid – seks år senere – at Varslers svar på hans e-post ble "oppgradert" til et varsel. Han forklarte at det på det aktuelle tidspunktet ikke slo ham at dette var et varsel i rettslig forstand. Omvarslede har forklart at han ikke opplevde noen oppfølging fra UD i etterkant av Varslers e-post.
- 6.2.6 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at det ikke forekommer et entydig bilde når det gjelder det formål Varsler, og de Varsler rådførte seg med, *den gang* hadde med e-posten som ble sendt 18. august 2014. Det skal bemerkes at selv om formålet med e-posten ikke er avgjørende for om den skal regnes som et varsel, vil formålet likevel være relevant for vurderingen av hvordan UD burde ha forstått e-posten. Dette drøftes videre som del av våre rettslige vurderinger under punkt 8 nedenfor. Varsler har i intervju forklart at hensikten med å sette UD i kopi på e-posten var å gjøre UD oppmerksom på det hun opplevde som kritikkverdige forhold. Å benytte UD's varslingskanal ble riktignok ikke vurdert / diskutert.

Personer Varsler rådførte seg med før hun besluttet å sende e-posten, herunder Ambassaderåd i Beirut, Utvekslingsansvarlig, Akademisk veileder og Gjesteforsker ved UiO, har uttrykt at selv om ordet 'varsel' ikke ble brukt, var det et ønske og en forventning fra Varslers side om at saken skulle følges opp av UD og at Varsler skulle få en respons. Et annet formål fra Varslers side var et sterkt ønske om at Omvarslede skulle slutte å kontakte Varsler på en måte Varsler oppfattet som uønsket og ubehagelig. Vi forstår fra Utvekslingsansvarlig at vedkommende opplevde dette siste som hovedformålet med at kopilisten ble inntatt i e-posten. Varsler har videre forklart at hensikten med at også Utvekslingsansvarlig og Akademisk veileder sto som kopimottakere, var å gjøre både UD og Omvarslede oppmerksomme på at UiO var kjent med saken.

- 6.2.6.1 Verken Varsler eller noen av de hun rådførte seg med tok i ettertid kontakt med UD for å forhøre seg om e-posten var mottatt og om den ble fulgt opp internt. Utvekslingsansvarlig har forklart at dette var fordi de på det tidspunktet trodde at Omvarslede ville slutte å kontakte Varsler. Dette korresponderer med det Utvekslingsansvarlig, som beskrevet ovenfor, fremhevet som hovedformål med å kopiere de aktuelle personer på e-posten; å få Omvarslede til å slutte å kontakte Varsler. Den rettslige vurderingen rundt spørsmålet om e-posten til Varsler skal oppfattes som et varsel i rettslig forstand – hvilket vi vurderer at den skal – er beskrevet nedenfor.

7 PERIODEN ETTER E-POSTKORRESPONDANSEN I 2014

7.1 Problemstillingen

- 7.1.1 Den tredje tidsperioden er relatert til hendelser og mulige krenkelser i etterkant av varslingen i 2014, herunder uttalelser fra Omvarslede som har vært rettet mot Varsler og uttalelser fra Varsler rettet mot Omvarslede, samt spørsmål om det kan ha forekommet gjengjeldelse mot Varsler i lys av hennes varsel til UD. Spørsmålet er om noen av disse hendelsene / uttalelsene kan sies å utgjøre lovbrudd. Som utgangspunkt har vi lagt til grunn at Varsler og Omvarslede i denne perioden var privatpersoner uten noen form for tilknytning gjennom arbeidsforhold. UD's interne retningslinjer fikk derfor heller ikke anvendelse.

7.2 Nærmere om det aktuelle saksforholdet

- 7.2.1 *Kontakt mellom Varsler og Omvarslede i perioden fra august 2014 til sommeren 2020*
- 7.2.1.1 Det er uklart hvor mye kontakt det var mellom Varsler og Omvarslede i perioden mellom e-postutvekslingen i august 2014 og Varslers anmeldelse av Omvarsledes bok i 2017, og hva slik kontakt i så fall besto i. Omvarslede har ingen konkrete minner om kontakt mellom de to i denne mellomliggende perioden. Varsler har derimot forklart at hun mottok en e-post fra Omvarslede i 2015 med en nyhetssak om en kvinne som følte seg diskriminert av andre muslimer i Norge, med påfølgende kommentar fra Omvarslede: "*Som det sees nedenfor snakker vi ikke om "holdninger", men om en reell utvikling. Du må gjerne videresende denne også*". Vi har ikke blitt forelagt denne e-posten, men finner ikke grunn til å tvile på det Varsler har opplyst. Kontakten fra 2017 og frem til i dag er bedre dokumentert, og bestod i hovedsak av meldinger fra Omvarslede til Varsler gjennom Facebook Messenger, samt offentlige innlegg på Facebook som tilsvar til hverandres kommentarer (beskrevet nedenfor).
- 7.2.1.2 Basert på det ovennevnte legger vi til grunn at Varsler og Omvarslede i perioden fra august 2014 til dags dato har vært privatpersoner uten noen form for tilknytning gjennom

arbeidsforhold, og at de i løpet av perioden har hatt sporadisk kontakt, i hovedsak gjennom sosiale medier.

7.2.2 *Gulfforumene i regi av UD*

7.2.2.1 Vi har fått opplyst at det i perioden 2011 til 2016 ble avholdt en rekke såkalte "*Gulfforum*" i regi av UD. Dette var seminarer – foredrag og debatter – med fokus på den politiske utviklingen i landene i Gulfen. Seminarene var kun for inviterte og søkte å samle både interne UD-ansatte og eksterne deltakere som hadde spesielt fokus på eller interesse for området. Det var Saksbehandler – på det tidspunkt UDs saksbehandler for landene på den arabiske halvøy – som tok initiativ til og sto for det organisatoriske bak Gulfforumene. Forumene ble avholdt fem til seks ganger i året frem til 2016.

7.2.2.2 Vi har forstått at invitasjonsprosessen til forumene var relativt uformell og tilfeldig. Listen over eksternt inviterte later i hovedsak til å ha vært basert på personer med tilknytning til Akademisk veileder ved UiO, som på det tidspunktet var engasjert i et forskningsprosjekt for UD, samt en oversikt Saksbehandler mener å ha mottatt over samtlige praktikanter og hospitanter som hadde arbeidet ved de norske ambassadene i regionen. Saksbehandler har opplyst at han mottok en slik oversikt fra Omvarslede, i en e-post fra januar 2015 (se nedenfor), men var ikke sikker på om han også mottok en lignende oversikt – fra Omvarslede eller andre – i forbindelse med tidligere seminarer.

7.2.2.3 Varsler har forklart at hun først begynte å få invitasjoner til Gulfforumene i 2013, til tross for at hun allerede etter endt hospitantopphold i 2011 burde vært på invitasjonslisten. Hun har videre forklart at hun, etter å ha byttet e-postadresse i januar 2015, ikke fikk invitasjoner til sin nye e-postadresse, selv om hun bad UD (herunder Saksbehandler) om å oppdatere kontaktlisten med hennes nye UiO-e-postadresse. Hun opplyste at hun oppdaget dette i forbindelse med et seminar som skulle dreie seg om Saudi Arabia 22. januar 2015, der også Omvarslede var invitert. Varsler opplyste at hun ble gjort oppmerksom på seminaret gjennom UiO, hvor hun da var doktorgradsstudent, og sendte en e-post til Saksbehandler for å bekrefte sin deltakelse, samt be om at hennes kontaktdetaljer skulle bli oppdatert. Hun opplyste at hun fikk bekreftelse fra Saksbehandler på at e-posten hennes var mottatt.

7.2.2.4 Varsler forklarte at ved neste Gulfforum den 19. mars 2015, opplevde hun at invitasjonen fremdeles ble sendt til hennes gamle e-postadresse. Hun har opplyst at hun igjen ble gjort oppmerksom på forumet gjennom UiO og meldte seg på, men da hun ankom seminaret opplevde hun at hun likevel ikke sto på gjestelisten.

7.2.2.5 Saksbehandler har forklart at han ikke kunne huske om Varslers navn hadde havnet på invitasjonslisten gjennom hennes tilknytning til UiO eller om hun var på listen med tidligere praktikanter og hospitanter, men han husket klart at Varsler hadde deltatt på flere seminarer. Han husket heller ikke å ha hatt noen form for korrespondanse med Varsler om hennes deltakelse.

7.2.2.6 Varsler har forklart at hun i ettertid har fått videresendt (fra en tidligere hospitant) en e-post datert 14. januar 2015 fra Saksbehandler, som hun mener er et eksempel på at Omvarslede ønsket å ekskludere henne fra Gulfforumene. E-posten ble sendt til 21 tidligere hospitanter og praktikanter ved ambassaden i Riyadh, etter "*anbefaling av pensjonert ambassadør, [Omvarslede]*". Varsler var ikke på mottakerlisten. I intervju med Saksbehandler forklarte han at han ikke hadde noe minne om at det hadde oppstått problemer rundt Varslers tilknytning til invitasjonslisten. Han kunne heller ikke huske at Varsler hadde tatt kontakt med ham i den forbindelse. Han var imidlertid helt klar da han opplyste at verken

Omvarslede eller andre overfor ham hadde uttrykt noe ønske om at Varsler skulle fjernes fra listen og ikke inviteres til fremtidige Gulfforum. Det var Saksbehandler som sto for invitasjonene og det var aldri snakk om å gjøre sånne vurderinger. Omvarslede har forklart at han ikke har foretatt noen handlinger som kan anses som gjengjeldelse for Varslers varsel, og har opplyst at han ikke hadde noe med invitasjonene til Gulfforumene å gjøre.

- 7.2.2.7 Den 24. september 2015 fikk Varsler en e-post fra Saksbehandler – til hennes nye e-postadresse – hvor han skrev at han hadde feil e-postadresse på henne. Hun forklarte at hun likevel aldri fikk noen invitasjon til forumene etter dette, og oppfatter at hun da hadde blitt slettet fra invitasjonslisten. Varsler opplyste at hun opplevde dette som svært uforståelig, da hun på det tidspunktet forsket på Saudi Arabia og deltok i et forskningsprosjekt som var støttet av UD. Varsler opplyste at hun oppfattet at alle relevante forskere på hennes institutt mottok invitasjon til forumene, mens hun selv ble ekskludert. Varsler forklarte at hun opplever at hun kan ha blitt ekskludert som følge av hennes varsel i 2014.
- 7.2.2.8 Ut fra intervjuer med flere tidligere praktikanter og hospitanter, har vi oppfattet det slik at invitasjonsprosessen til Gulfforumene var relativt uformell og tilfeldig. Flere har opplyst at de opplevde selv å måtte be om å bli satt på invitasjonslisten, mens andre kun mottok et par invitasjoner før de tilsynelatende falt ut av invitasjonslisten. Det er videre flere praktikanter, som har uttalt at de har hatt et godt forhold til Omvarslede, som ikke inngår på mottakerlisten i e-posten fra Saksbehandler den 14. januar 2015.
- 7.2.2.9 Basert på det ovennevnte, finner vi ikke noe som tyder på at Varsler på noen måte eller noe tidspunkt bevisst har blitt utelukket i anledning Gulfforumene. Vi finner det heller ikke sannsynlig at Omvarslede har hatt noen innvirkning på eventuell uteblivelse av invitasjoner til Gulfforumene, som Varsler mener hun burde ha mottatt.
- 7.2.3 *Varslers anmeldelse av Omvarsledes bok*
- 7.2.3.1 Tidlig i 2017 ble boken *Terrorens rike*, skrevet av Omvarslede, utgitt i Norge. Omvarslede hadde jobbet med boken i flere år.
- 7.2.3.2 Varsler har forklart at hun mente at bokens budskap var preget av Omvarsledes islamofobiske holdninger og at den inneholdt flere feil. Som fagekspert på området og en person med kjennskap til Omvarslede, anså Varsler det som en "samfunnsplikt" å anmelde boken. Hun opplyste at hun, etter en samtale med sin doktorgradsveileder og et påfølgende møte med Akademisk veileder og Utvekslingsansvarlig, bestemte seg for å gjøre nettopp dette. Anmeldelsen ble publisert i tidsskriftet *Babylon Norden* den 23. juni 2017.
- 7.2.3.3 Omvarslede har forklart at han aldri har lest anmeldelsen til Varsler, da han har uttalt at han "fikk høre av bekjente at anmelderens eneste agenda var å nedsnakke boken". Han tok likevel kontakt med Varsler gjennom Facebook Messenger etter at hun skrev anmeldelsen. Vi har blitt forelagt følgende Messenger-meldinger fra Omvarslede til Varsler:
- en melding fra 17. juli 2017 der han ironisk takket henne for anmeldelsen idet "all PR er god PR";
 - en ytterligere melding fra 11. september 2018 der han henviste til det at Varsler kopierte UD i sitt svar til ham i 2014 som en "illojal og uetisk handling". Han gratulerte videre Varsler med "tilsynelatende å være på vinner siden i omkalfatringen av det norske samfunnet";
 - noen øvrige Facebook Messenger-meldinger før Varsler blokkerte ham fra Messenger i januar 2019.

- 7.2.3.4 Varsler har forklart at hun opplevde disse meldingene som plagsomme. Omvarslede har uttalt at han mener at det ikke var noe problematisk ved disse meldingene.
- 7.2.3.5 Basert på det ovennevnte er det uomtvistet at Varsler skrev og fikk publisert en anmeldelse av Omvarsledes bok i juni 2017 og at Omvarslede sendte flere private meldinger til Varsler via Facebook Messenger. Kommunikasjonen foregikk skriftlig. Messenger-meldingene fra Omvarslede utgjør dermed det relevante faktum. Vi har ikke blitt forelagt noe som tilsier at Varsler svarte på noen av meldingene fra Omvarslede.
- 7.2.4 *Sakens offentliggjøring høsten 2020*
- 7.2.4.1 6. juni 2020 la Varsler ut et Facebook-innlegg på sin lukkede Facebook-side, som en kommentar til et annet innlegg om strukturell rasisme i forbindelse med Black Lives Matter-bevegelsen. Varslers innlegg var kun for hennes Facebook-venner, ikke offentligheten for øvrig. Varsler har forklart at hun i innlegget redegjorde for sine opplevelser med rasisme, i livet mer generelt, men også det hun opplevde som trakasserende og diskriminerende hendelser under sitt hospitantopphold i Riyadh. Vi presiserer at vi ikke har sett dette innlegget, og at vår redegjørelse dermed kun er basert på Varslers forklaring av dets innhold.
- 7.2.4.2 Varslers innlegg ble fanget opp av Gjesteforsker ved UiO, som var venn med Varsler på Facebook. Han har opplyst at han tok et skjermbilde av innlegget og videresendte dette til UD. Varsler ble deretter innkalt til et møte med UD 11. september 2020, hvor UD beklaget at varselet i 2014 ikke hadde blitt fulgt opp. Varsler har opplyst at det var viktig for henne at UD tok lærdom av saken for å hindre den type systemsvikt Varsler opplevde at hun ble utsatt for da e-posten hennes i 2014 ikke ble fulgt opp.
- 7.2.4.3 14. september 2020 skrev Varsler en kronikk i Dagbladet vedrørende SIAN og yttringsfrihetsdebatten. Samme dag la Christian Tybring-Gjedde ut et offentlig innlegg på Facebook der han kritiserte kronikken Varsler hadde skrevet. Dette innlegget ble delt (igjen i et offentlig innlegg) på siden til en høyreorientert Facebook-gruppe, av en person ved navn Rainer Prang, som gav uttrykk for at han støttet synspunktene til Tybring-Gjedde. Det oppstod videre en diskusjon i tråden til dette innlegget, hvor det ble rettet kritikk både mot Varsler og mot islam generelt. En av kommentarene i tråden var fra Omvarslede, som skrev at han kjente Varsler *"fra et tidligere arbeidsforhold. Hun er en dyktig forsker, men også en ihuga islamist...mens hennes foreldre var relativt liberale, valgte hun selv, i ung alder, å iføre seg en tettsittende hejab"*.
- 7.2.4.4 Varsler har opplyst at hun reagerte sterkt på Omvarsledes innlegg, og opplevde dette som *"nok en fortsettelse av krenkelsene i e-posten den 12. august 2014, men grovere, da kommentarene nå var i form av offentlig fremlagt injurierende påstander om Varsler og hennes familie, samt et forsøk på å sverte henne som forsker"*. Varsler har også forklart at hun opplevde det truende å bli kalt *"islamist"*, spesielt med tanke på hennes arbeids- og familiesituasjon.
- 7.2.4.5 Varsler har opplyst at hun også reagerte på at Omvarslede skrev at han kjente henne fra et tidligere arbeidsforhold. Hun oppfatter det som mer skremmende at han bruker sin angivelige kjennskap til henne fra sin stilling som ambassadør, hvilket dermed skiller ham fra – og gir ham tilsynelatende mer autoritet enn – en generell samfunnsdebattant.
- 7.2.4.6 Omvarslede har forklart at han er uenig i at dette er relevant for hans arbeidsforhold i UD, og har uttalt at hans kommentarer er i henhold til yttringsfriheten. Han har videre opplyst at han er uenig i at hans kommentar er truende slik Varsler hevder, og at hennes påstand om dette er *"å snu saken på hodet"*, da han selv *"lever under en mer reell trussel"* for de synspunkter han

har forfektet.

- 7.2.4.7 Varsler har forklart at hun oppfatter Omvarsledes kommentarer som en del av gjengjeldelsesmønsteret hun mener å ha opplevd i etterkant av varselet i 2014. Hun opplyste at hun følte seg nødt til å forsvare seg offentlig og publiserte dermed et offentlig Facebook-innlegg den 20. september 2020, hvor hun blant annet delte sine opplevelser relatert til Omvarslede. Innlegget resulterte i flere kommentarer, herunder fra Omvarslede, etterfulgt av en oppdatering 22. september der hun la ved et skjermbilde av e-posten hun mottok fra Omvarslede 12. august 2014.
- 7.2.4.8 Innlegget ble deretter fanget opp av media og Varsler valgte å stå frem i Klassekampen. I forbindelse med publiseringen av artikkelen, ble Omvarslede kontaktet av Klassekampen for å uttale seg om saken. Han har i den forbindelse uttalt at han opplevde seg "*presset*" til å svare på spørsmål fra Klassekampen om saken, og at "*pressmiddelet var at Varslers mange negative påstander om hans person ellers ville bli publisert "as is", dvs. uimotsagt*".
- 7.2.4.9 Basert på det ovennevnte fremgår det at store deler av diskursene mellom Varsler og Omvarslede har vært skriftlige og offentlige i denne perioden, og er derfor uomtvistet.
- 7.2.4.10 I kjølvannet av innlegget har Varsler sagt at hun ble kontaktet av flere tidligere praktikanter og personer som har jobbet med Omvarslede. Hun har opplyst at disse kan "*bekreftede både hva [hun] ble utsatt for og andre rasistiske ytringer*". Også Omvarslede har forklart at han har blitt kontaktet av flere tidligere praktikanter og personer som har jobbet med ham. Han har opplyst at "*disse har uttrykt at de påstander Varsler har fremsatt ikke har noe som helst med deres opplevde virkelighet å gjøre*". Av de vi har intervjuet i forbindelse med denne saken, har flere av de som tidligere har jobbet med Omvarslede uttrykt at de ble svært overrasket over det som har kommet frem i media, mens andre har sagt at de ikke ble overrasket, eller at de – basert på deres erfaring med Omvarslede – kan forstå at hans uttalelser kan bli oppfattet på en sårende eller krenkende måte.

8 VURDERINGER, RETTSLIGE SPØRSMÅL OG SPØRSMÅL KNYTTET TIL INTERNT RAMMEVERK

8.1 Innledning

- 8.1.1 I denne delen gjør vi rede for våre vurderinger og konklusjoner i anledning saken. Eventuelle varsler eller bekymringsmeldinger til andre enn UD faller utenfor vårt oppdrag og vil således ikke bli vurdert.
- 8.1.2 Sakens ulike spørsmål har vært vurdert etter følgende:

- Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling, herunder:
 - § 2-A-1, rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (og tilsvarende rett inntatt i § 2-4 i tidligere versjoner av arbeidsmiljøloven)

- gjeldende i 2011⁸ og 2014⁹); og
- § 2A-4, vern mot gjengjeldelse etter varsling (og tilsvarende vern inntatt i § 2-5 i tidligere versjoner av arbeidsmiljøloven gjeldende i 2011 og 2014);
 - Arbeidsmiljølovens (daværende og någjeldende) bestemmelser i kapittel 4 om arbeidsgivers plikter:
 - § 4-1, som stiller generelle krav til arbeidsmiljøet, herunder at arbeidsmiljøet i virksomheten "*skal være fullt ut forsvarlig*"; og
 - § 4-3 (3), som tilsier at "*Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden*";
 - Diskrimineringsloven (2005) §§ 4 og 5¹⁰ om forbud mot diskriminering og trakassering, herunder en plikt for arbeidsgiver til å forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering;
 - Bestemmelsene i diskrimineringsloven om etnisitet (2013)¹¹ om forbud mot diskriminering og trakassering:
 - § 6 mot diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion eller livssyn;
 - § 9 mot trakassering på grunnlag av etnisitet, religion eller livssyn; og
 - § 22, som oppstilte en plikt for arbeidsgiver til å forebygge og søke å hindre trakassering;
 - Likestillingsloven (2013)¹² § 8 om forbud mot trakassering på grunnlag av kjønn og seksuell trakassering;
 - Forvaltningslovens bestemmelser om brudd på lovbestemt taushetsplikt, herunder § 13 (jf. straffeloven § 209);
 - Straffeloven (2005) § 185 om hatefulle ytringer; og
 - Utenriksdepartementets etiske retningslinjer og andre interne handlingsnormer,

⁸ Versjonen gjeldende i 2011 var gjeldende fra 01.07.2010 til 01.07.2011.

⁹ Versjonen gjeldende i 2014 var gjeldende fra 01.07.2014 til 01.07.2015.

¹⁰ LOV-2005-06-03-33, gjeldende fra 01.01.2006 til 20.06.2013.

¹¹ Diskrimineringsloven om etnisitet 2013: LOV-2013-06-21-60, gjeldende fra 21.06.2013 til 31.12.2017.

¹² LOV-2013-06-21-59, , gjeldende fra 21.06.2013 til 31.12.2017.

herunder:

- *Etiske retningslinjer for statstjenesten*, gjeldende fra 7. november 2005;
- Utenriksdepartementets *Retningslinjer for håndtering av utilbørlig adferd*, godkjent av Arbeidsmiljøutvalget 6. juli 2007;
- Utenriksdepartementets personalpolitiske dokument, vedtatt i Forhandlingsutvalgets møte 6. februar 2008;
- *Utenriksdepartementets Ledelsesmål* fra 2008 (jf. utenriksdepartementets personalpolitiske dokument, kap. 1, 2. avsnitt);
- Utenriksdepartementets *Strategi 2013*, vedtatt 17. juli 2010;
- Utenriksdepartementets *Retningslinjer for håndtering av mistanke om økonomiske misligheter*, gjeldende fra 18.03.2011;
- *Etiske retningslinjer for statstjenesten*, revidert 26. april 2012;
- Utenriksdepartementets personalpolitiske dokument, vedtatt i Forhandlingsutvalgets møte 20. juni 2012; og
- Utenriksdepartementets *Retningslinjer for håndtering av konflikter, trakassering eller annen utilbørlig opptreden*, gjeldende fra 19.12.2014.

8.1.3 Granskingstemaene behandles ellers kronologisk under punktene nedenfor (i tråd med redegjørelsen av faktum ovenfor).

8.2 Varsling til UD – kan Varsler regnes som omfattet av varslervernet?

8.2.1 Om retten til å varsle om kritikkverdige forhold

8.2.1.1 Generelle bestemmelser om arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold ble innført i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. januar 2007. Siden 1. juli 2017 har varsling vært regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A, som regulerer både retten til å varsle og forbudet (vernet) mot gjengjeldelse ved varsling.

8.2.1.2 Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven gjelder også for staten, jf. arbeidsmiljølovens § 1-2.

8.2.1.3 Varslingsbestemmelsene gjelder i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakerbegrepet ble i 2017 utvidet til å gjelde innleide arbeidstakere og i 2020 ble også

- studenter (herunder hospitanter) inkludert i personkretsen, jf. någjeldende arbeidsmiljølov § 1-6.
- 8.2.1.4 Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven omfatter imidlertid ikke tidligere arbeidstakere (eller arbeidssøkere) ettersom disse ikke "utfører arbeid" i virksomheten.
- 8.2.1.5 Arbeidsmiljøloven § 2-4, som i 2011¹³ og 2014 hjemlet arbeidstakers rett til å varsle, lød slik:
- "§ 2-4 Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten*
- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.*
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.*
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen."*
- 8.2.1.6 Gjengjeldelsesspørsmålet reguleres av arbeidsmiljøloven § 2 A-4 første ledd (§ 2-5 i tidligere versjoner av loven). Av bestemmelsens andre ledd fremgår det at med gjengjeldelse menes:
- "enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel*
- a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden*
- b) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering*
- c) suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff."*
- 8.2.1.7 En regel om omvendt bevisbyrde fremgår av bestemmelsens fjerde ledd:
- "Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse."*
- 8.2.1.8 I henhold til UD's retningslinjer for varslinger ("varslingsplakat"), som gjaldt fra 18. mars 2011¹⁴, hadde alle ansatte i utenriktjenesten rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Begrepet kritikkverdige forhold omfattet "brudd på lovregler, interne retningslinjer eller etiske normer, f.eks. mobbing, seksuell trakassering, diskriminering [mv.]" Retningslinjene gjaldt også hospitanter, praktikanter og konsulenter, og presiserte at gjengjeldelse mot en som varsler er forbudt.
- 8.2.1.9 Varslingsrett (og –plikt) for arbeidstakere i UD er også utdypet i andre interne retningslinjer for varsling, bl.a. i et dokument med tittelen 'Retningslinjer for håndtering av konflikter,

¹³ Versjonen gjeldende i 2011 var gjeldende fra 01.07.2010 til 01.07.2011.

¹⁴ Se "Varslingsplakat" inntatt på ss. 7-8 i [UDs Retningslinjer for håndtering av mistanke om økonomiske misligheter](#), gjeldende fra 18.03.2011.

trakassering eller annen utilbørlig opptreden' som har vært gjeldende siden 19. desember 2014.¹⁵ Retningslinjene fastsetter at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, hvilket inkluderer "*trakassering eller annen utilbørlig opptreden*".

8.2.1.10 De ovennevnte retningslinjene oppstilte en forventning om at alle henvendelser (varsler) skulle tas alvorlig og behandles med en gang.

8.2.1.11 Det stilles ingen formkrav til et varsel, verken etter loven eller UD's interne retningslinjer. Forarbeidene til tidligere § 2-4 i arbeidsmiljøloven (Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)) inneholder følgende presiseringer rundt hvem det kan varsles til:

"Bestemmelsen omfatter også tilfeller hvor arbeidstaker tar opp spørsmål internt i virksomheten, overfor kolleger, tillitsvalgte, representant for ledelsen osv., inkludert kritiske ytringer som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen i virksomheten."

8.2.1.12 I følge UD's retningslinjer kan varsling gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. per telefon, e-post, i brev eller ved personlig fremmøte. Det er heller ikke noe krav om at formålet med varselet skal fremkomme. Det er tilstrekkelig at det er varslet til arbeidsgiver eller en representant for denne.

8.2.1.13 Hvorvidt det faktisk ble varslet til UD, og om ytring(er) fra Varslers side kvalifiserer til varsel i arbeidsmiljølovens / retningslinjenes forstand, må vurderes i henhold til arbeidsmiljøloven og bestemmelsene i UD's retningslinjer om varsling, slik de lød på det tidspunkt ytringen (varselet) fant sted.

8.2.2 Mulige varsler i saken

8.2.2.1 Det er to hendelser som kan anses som mulige varsler i saken. Den første er Varslers e-post til Utvekslingsansvarlig av 15. juni 2011 (omtalt i punkt 5.4.6 ovenfor)) og den andre er e-posten av 18. august 2014 fra Varsler til Omvarslede med kopi til sentrale personer i UD.

8.2.3 Kort om varslervernet

8.2.3.1 Varslervern er det styrkede arbeidsmiljømessige vernet en varsler har krav på i medhold av arbeidsmiljøloven kapittel 2 A om varsling (tidligere kapittel 2 om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter). I hovedsak går dette ut på at arbeidsgiver har plikt til å undersøke det omvarslede forhold, og at eventuell gjengjeldelse mot varsleren som følge av varselet er forbudt. Dersom varsleren legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted, har arbeidsgiver bevisbyrden dersom dette likevel ikke skal legges til grunn. Gjengjeldelsesforbudet gjelder selv om det viser seg at varsleren har tatt feil vedrørende det omvarslede forholdet, såfremt det ble varslet på en forsvarlig måte.

8.2.3.2 Det er viktig å presisere at det kan foreligge en rett eller mulighet til å varsle selv om den som varsler ikke har varslervern. Det kan for eksempel tenkes at en virksomhet, gjennom sine interne retningslinjer, gir tredjeparter (leverandører, kunder, samarbeidspartnere mv.) en mulighet til å bruke virksomhetens interne varslingskanal, selv om disse gruppene ikke vil regnes som varslere i lovens forstand. Det er videre sikker rett etter Grunnloven § 100 at enhver har rett til å komme med "*frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand*" (med mindre "*særlig tungtveiende hensyn*" tilsier at slike ytringer bør

¹⁵ [UDs Retningslinjer for håndtering av konflikter, trakassering eller annen utilbørlig opptreden](#), gjeldende fra 19.12.2014.

begrenses). Dette innebærer at ansatte og andre har rett til å uttale seg kritisk om forhold i virksomheten, uavhengig av den lovgitte retten til å varsle og varslervernet. Et ansettelsesforhold reiser likevel særlige spørsmål grunnet den skjeve maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt at arbeidsgiver, innenfor visse rammer, har krav på den ansattes lojalitet. Bestemmelsene om varsling ble derfor innført for å bidra til å styrke den reelle yringsfriheten i ansettelsesforhold, med formål om at kritikkverdige forhold i virksomheter skal komme frem i dagens lys.¹⁶

- 8.2.3.3 Det er heller ikke slik at en som varsler står uten beskyttelse dersom varslervernet i arbeidsmiljøloven ikke inntre. Andre relevante lovbestemmelser – herunder vern mot diskriminering og trakassering, samt arbeidsgivers plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø – vil fremdeles være gjeldende. Varslervnets bidrag er derimot å innføre et konkret forbud mot gjengjeldelse, en påfølgende omvendt bevisbyrde, samt en plikt (i någjeldende arbeidsmiljølov) for arbeidsgiver til å undersøke det omvarslede forhold.
- 8.2.3.4 Det er disse ytterligere rettslige beskyttelsene som det må vurderes om inntre i forhold til Varsler, og i så fall når de eventuelt inntre.
- 8.2.4 *Hadde Varsler rett til å varsle og var hun omfattet av varslervern?*
- 8.2.4.1 En betingelse for at varslervernet skal inntre er at personen som varsler faller innunder lovens definisjon av arbeidstaker. Varsler var som nevnt hospitant ved den norske ambassaden i Saudi Arabia fra januar til juli 2011 og lokalt ansatt i visumseksjonen ved den norske ambassaden i Beirut i 2014 (en midlertidig stilling som gikk opphørte i september 2014).
- 8.2.4.2 Det utvidede anvendelsesområdet i arbeidsmiljøloven § 1-6 – som i dag omfatter studenter (herunder hospitanter) – ble innført etter Varslers hospitantopphold. Varsler var imidlertid som hospitant inkludert i personkretsen som var omfattet av UD's dagjeldende interne retningslinjer (som nevnt ovenfor) og hadde rett til å varsle – og dermed påfølgende beskyttelse mot gjengjeldelse – etter disse da hun var hospitant i 2011.
- 8.2.4.3 Da Varsler sendte e-posten til UD i 2014 var hun ansatt ved den norske ambassaden i Beirut, og var derfor en arbeidstaker i rettslig forstand. Varsler hadde følgelig varslingsrett og øvrig varslervern både i henhold til UD's interne retningslinjer for varsling og bestemmelsene i arbeidsmiljøloven på dette tidspunktet.
- 8.2.4.4 Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven omfatter verken tidligere arbeidstakere eller arbeidssøkere ettersom disse ikke "*utfører arbeid*" i virksomheten. Etter avsluttet arbeidsforhold ved ambassaden i Libanon i september 2014 var ikke Varsler tilknyttet utenriktjenesten og var altså ikke lenger arbeidstaker i UD med de rettigheter, herunder vern, som følger av arbeidsmiljøloven. Omvarslede har ikke vært tilknyttet utenriktjenesten siden han gikk av med pensjon i september / oktober 2014.
- 8.2.5 *Omhandlet varselet 'kritikkverdige forhold' i virksomheten?*
- 8.2.5.1 Grunnvilkåret i arbeidsmiljøloven (daværende § 2-4) er at varsling må gjelde "*kritikkverdige forhold*" i virksomheten.

¹⁶ Se [Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet](#) (NOU 2018:6), punkt 4.2.1.

- 8.2.5.2 Begrepet '*kritikkverdige forhold*' er svært vidtrekkende, og omfatter bl.a. mislighold av lovbestemte påbud eller forbud og brudd på virksomhetens etiske retningslinjer. Begrepet avgrenses i hovedsak kun av rent politiske eller faglige ytringer (f.eks. faglig uenighet), forhold arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning og omstendigheter ved arbeidstakers eget arbeidsforhold, i den utstrekning det ikke i seg selv utgjør normbrudd.
- 8.2.5.3 Med mindre varselet fremstår som åpenbart grunnløst er det naturlig å legge varslersens pretensjon til grunn for spørsmålet om varslingsreglene skal gjelde. Dette ettersom det ikke er krav om at varsleren faktisk har rett i sin anførsel om at det foreligger et kritikkverdige forhold.
- 8.2.5.4 Det fremgår av e-posten fra Varsler i 2014 – som i stor grad gjentar mye av det som ble nevnt i hennes e-post til Utvekslingsansvarlig i 2011 – at hun under sitt hospitantopphold opplevde hva hun anser som diskriminering og trakassering fra Omvarslede. Varsler anfører videre at hun anser Omvarsledes kommentarer i hans e-post av 12. august 2014 som både "*sårende og trakasserende*" og "*religiøst og seksuelt trakasserende*". Disse påstandene vil omfattes av begrepet "*kritikkverdige forhold*". På grunn av sitt innhold ville det vært naturlig for UD å forstå e-posten som et varsel. Dette anses derfor som et lovlig varsel i henhold til reglene i (dagjeldende) arbeidsmiljølov § 2-4 og utenriktjenestens retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold.
- 8.2.5.5 Det er videre et krav at det kritikkverdige forholdet, etter både daværende og någjeldende lovgivning, må knytte seg til *forhold i virksomheten*. Vi legger til grunn at de forholdene det ble varslet om i 2014 var knyttet til UD's virksomhet. Dette gjelder både hendelser under hospitantoppholdet i Saudi Arabia i 2011 og kommentarer / utsagn i Omvarsledes e-post av 12. august 2014.
- 8.2.6 *Varselets form*
- 8.2.6.1 Som nevnt ovenfor, stilles det ikke noen formkrav til et varsel, verken etter arbeidsmiljøloven eller etter UD's interne retningslinjer. Det er heller ikke noe krav om at varsleren må gi uttrykkelig uttrykk for at det inngis et varsel i den anledning eller ikke. Avgjørende er når den enkelte har gitt uttrykk for det kritikkverdige forholdet på en slik måte at arbeidsgiver burde forstå at det er inngitt et varsel om dette. Det ligger i dette at det må være naturlig for mottakeren å forstå budskapet som at det hevdes å foreligge kritikkverdige forhold, men det presiseres at det ikke stilles strenge krav til presisjonsnivået her.
- 8.2.6.2 Dette innebærer med andre ord at et varsel kan foreligge som del av interne spørsmål eller kommunikasjon i virksomheten, såfremt det gjelder kritikkverdige forhold. Dette later ikke til å være en særlig høy terskel. En intern e-post til sentrale personer i UD som omhandler kritikkverdige forhold må dermed kunne anses som omfattet av varslingsbestemmelsen.
- 8.2.6.3 Selv om e-posten til UD i 2014 ikke ble beskrevet som et formelt varsel, har både Varsler selv og andre vitner uttalt at én hensikt med e-posten var å gjøre UD oppmerksom på kritikkverdige forhold. Vi deler det syn at det ville vært naturlig for UD å oppfatte e-posten som omhandlende kritikkverdige forhold.
- 8.2.6.4 I lys av det ovennevnte må det legges til grunn at e-posten av 18. august 2014 omhandlet kritikkverdige forhold og var av en slik karakter (form) at den måtte forstås som et varsel.

8.2.6.5 Når det gjelder Varslers e-post til Utvekslingsansvarlig av 15. juni 2011, legger vi til grunn at Varsler ikke har gitt uttrykk for at hensikten med å kontakte Utvekslingsansvarlig i denne sammenheng var å varsle om kritikkverdige forhold. Varslers hensikt later heller til å ha vært å søke råd fra Utvekslingsansvarlig vedrørende episoder hun hadde opplevd som vanskelige under hospitantoppholdet ved ambassaden i Saudi Arabia, og da primært med tanke på eventuelt å gi en tilbakemelding direkte til Omvarslede. Det var også slik situasjonen ble oppfattet av Utvekslingsansvarlig. Uavhengig av om Varslers e-post til Utvekslingsansvarlig ved UiO kan anses som et varsel i rettslig forstand til UiO, er det på det rene at innholdet i henvendelsen ikke ble videreformidlet til UD i 2011, verken fra Varsler, Utvekslingsansvarlig eller noen andre ved UiO. UD hadde således ingen foranledning til å undersøke forholdet på dette tidspunktet, og kontakten mellom Varsler og UiO i 2011 anses ikke som et varsel til UD.

8.2.7 *Tidspunkt for inntredelse av varslervernet*

8.2.7.1 Vi har som nevnt lagt til grunn at Varsler hadde rett til å varsle, både i henhold til UD's interne retningslinjer da hun var hospitant i 2011, og i tillegg etter arbeidsmiljølovens bestemmelser da hun var lokalt ansatt ved utenriksstasjonen i Beirut i 2014. Ettersom e-posten fra Varsler til Utvekslingsansvarlig i 2011 ikke ble videreformidlet til UD og dermed ikke kan regnes som et varsel til UD, anses varslervernet (med det tilhørende gjengjeldelsesvernet) for å ha inntrådt for Varsler overfor UD fra det tidspunktet hun sendte e-posten med kopi til UD den 18. august 2014.

8.2.8 *Gjengjeldesspørsmålet*

8.2.8.1 Varsler mener at hun har opplevd et "*gjengjeldelsesmønster*" fra Omvarslede etter at hun varslet til UD i august 2014. Etter Varslers syn, begynte gjengjeldeshandlingene med de manglende invitasjonene til Gulfforumet (omhandlet ovenfor) og har "*blitt forsterket de siste årene*" gjennom Omvarsledes offentlige innlegg om Varsler i 2020.

8.2.8.2 Gjengjeldelsesvernet gjelder i utgangspunktet for arbeidstakere. Som nevnt ovenfor, var Varsler ikke lenger arbeidstaker i UD etter september 2014. Det fremgår ikke eksplisitt av loven om gjengjeldelsesvernet også gjelder for tidligere arbeidstakere. I følge forarbeidene til endringene i arbeidsmiljøloven i 2018-19, herunder Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet,¹⁷ er hensikten med varslingsreglene å sørge for at personer som på lik linje med arbeidstakere kan være i posisjon til å oppdage kritikkverdige forhold i virksomheten, og som kan være utsatt for gjengjeldelse ved varsling, bør omfattes av virkeområdet til varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Utredningen vurderte likevel at virkeområdet ikke burde utvides til å gjelde for personer utenfor et ansettelsesforhold, med vekt blant annet på at behovet for beskyttelse mot gjengjeldelse er sterkere for personer som er i et ansettelsesforhold enn, for eksempel, tidligere ansatte og arbeidssøkere. Det ble også lagt vekt på at det vil være utfordrende for arbeidsgiver å ivareta sine forpliktelser overfor personer med en svakere tilknytning til virksomheten.

8.2.8.3 Når det er sagt, fremgår det også av forarbeidene¹⁸ at gjengjeldelsesbegrepet favner vidt, slik at "*enhver ugunstig behandling av arbeidstaker som kan ses som en følge av og en reaksjon*

¹⁷ [NOU 2018:6](#) *Varsling – verdier og vern: Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet.*

¹⁸ Prop.74 L (2018-2019).

på varsling i utgangspunktet vil være omfattet". Det må derfor antas at handlinger som direkte kan knyttes til gjengjeldelse som følge av varsling under arbeidsforholdet, vil kunne omfattes av gjengjeldelsesbegrepet. Et eksempel ville vært om Varsler, som et resultat av varslingen, men tidsmessig etter at arbeidsforholdet var avsluttet, hadde mottatt en dårlig attest fra tidligere arbeidsgiver.

- 8.2.8.4 Vedrørende invitasjonene til Gulfforumene har vi, som beskrevet ovenfor, ikke funnet noe som tyder på at Varsler har blitt utelukket i anledning disse. Etter vårt syn har det således heller ikke forekommet gjengjeldelse mot Varsler i forbindelse med invitasjoner til forumene. Det var for øvrig heller ikke slik at det var én konsekvent praksis på at alle tidligere praktikanter og hospitanter utenom Varsler fikk invitasjon til disse arrangementene. Det faktum at Varsler likevel mottok invitasjon etter å ha kontaktet Saksbehandler direkte, gjør det videre svært vanskelig å se at hun har blitt utsatt for gjengjeldelse med tanke på Gulfforum hun endte opp med å delta på.
- 8.2.8.5 Hva gjelder Omvarsledes offentlige innlegg om Varsler i sosiale medier, er disse fremsatt mange år etter at Varslers og Omvarsledes tilknytning til utenriktjenesten opphørte. Dette har ingenting med ugunstig behandling av en ansatt på arbeidsplassen eller tilknyttet arbeidsforholdet å gjøre. Som nevnt ovenfor, dersom gjengjeldelsesvernet skal gjelde etter endt arbeidsforhold, antas det at det må foreligge en direkte tilknytning til det tidligere arbeidsforholdet. Det er vanskelig å se at en slik tilknytning foreligger så mange år senere. Vi har heller ikke blitt forelagt informasjon som tyder på at Omvarslede faktisk har hatt noen innvirkning på Varslers arbeid eller karriere. Vi kan derfor ikke se at de nevnte handlingene er gjengjeldeshandlinger i arbeidsmiljølovens forstand.

8.3 Hendelser relatert til hospitantoppholdet i 2011

8.3.1 Diskriminering

- 8.3.1.1 Diskrimineringsloven av 2005 (opphevet i 2013) er relevant for de forhold som fant sted i 2011, herunder hospitantoppholdet til Varsler. Loven – da som nå – oppstilte et skille mellom forbud mot henholdsvis diskriminering og trakassering.
- 8.3.1.2 Loven forbød i dens § 4, første ledd "*direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn(...)*". Direkte diskriminering ble definert som "*en handling eller unnlatelse [som] har som formål eller virkning at personer (...) på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon*" jf. § 4(2). Forarbeidene presiserer i denne sammenheng at *ytringer* som utgangspunkt ikke omfattes av bestemmelsen¹⁹. Samtidig uttrykker forarbeidene at grensen mellom når noe er å anse som handling og når det må anses som en ytring er uklar, og som et eksempel til hjelp for grensedragningen nevnes at ytring som fremsettes i annonseringsform i presse / TV / internett kan utgjøre en "*handling*". Mer alminnelige ytringer mellom arbeidstakere må imidlertid antas å falle utenfor anvendelsesområdet til diskrimineringsforbudet etter denne loven.
- 8.3.1.3 For at det skal ha funnet sted diskriminering i strid med forbudet i diskrimineringsloven av

¹⁹ Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 205.

2005, må følgende vilkår foreligge:

- Det må foreligge årsakssammenheng mellom diskrimineringen og ett eller flere av grunnlagene etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn.
- Diskrimineringen må ha kommet til uttrykk gjennom en eller flere handlinger og / eller unnlatelser.
- Det må ha forekommet direkte eller indirekte diskriminering:
 - Direkte diskriminering må ha virket eller hatt som formål at noen blir *"behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon"*.
 - Indirekte diskriminering rammer *"enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer...blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre"*.

8.3.1.4 Det fremgår at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, ikke anses som diskriminering etter loven.

8.3.1.5 En viktig forskjell mellom diskriminering og trakassering i rettslig forstand er at førstnevnte i hovedsak tar for seg handlinger og unnlatelser, mens sistnevnte også omfatter ytringer, i tillegg til handlinger og unnlatelser. Det fremgår som nevnt av forarbeidene at ytringer som utgangspunkt ikke omfattes av diskrimineringsforbudet. Selv om det fins enkelte unntak fra dette utgangspunktet, er unntakene i hovedsak tiltenkt situasjoner der grensen mellom handlinger og ytringer ikke er klar, herunder annonsering i presse, radio, TV eller på internett.

8.3.1.6 Vi anser ikke at de ulike uttalelsene til Omvarslede i forbindelse med Varslers hospitantopphold, verken under velkomstmøtet eller senere, faller i et slikt uklart grenseområde, og vurderer at de dermed må anses å falle utenfor diskrimineringsforbudet. Dette gjelder også ytringer Omvarslede har fremsatt skriftlig pr. e-post.

8.3.1.7 Vi har lagt til grunn at flere av hendelsene Varsler bruker som eksemplifisering på påstått forskjellsbehandling faktisk fant sted, herunder foreleggelsen av boken *'A God who hates'*, det at hun bodde i et eget rom (som hun kalte "bomberommet") på ambassaden, at hun ble bedt om å late som hun ville bli student ved Universitet i Medina, at hun ble introdusert som *"our Norwegian trainee"* og at hun fikk sin sluttattest utdelt på flyplassen. Dette er klart *handlinger*, som dermed i utgangspunktet vil falle innunder diskrimineringsbestemmelsen.

8.3.1.8 Hva gjelder sluttattesten, har vi lagt til grunn at det ikke har vært noen fast eller formell praksis relatert til utlevering av attest. Andre hospitanter og praktikanter later til å ha mottatt sin attest på ulike tidspunkt, både før og etter endt opphold, og vi finner dermed ikke grunnlag for at hendelser rundt attesttildelingen utgjør noen form for forskjellsbehandling av Varsler i forhold til andre hospitanter eller praktikanter, ei heller at det er noen årsakssammenheng mellom tildelingen på flyplassen og et av de relevante grunnlagene.

8.3.1.9 Det neste spørsmålet blir om det foreligger årsakssammenheng mellom de resterende ovennevnte handlingene og ett eller flere av de relevante grunnlagene. I Varslers tilfelle er særlig religion, språk og etnisitet relevante grunnlag. Slik vi ser det, og basert på ovennevnte

faktum, ser det ut til å foreligge årsakssammenheng mellom disse handlingene og Varslers religion og språk.

8.3.1.10 Da det her er snakk om handlinger rettet mot Varsler, og ikke tilsynelatende nøytrale bestemmelser, er det kun forbudet mot direkte diskriminering som eventuelt vil komme til anvendelse, herunder om de relevante handlingene førte til at Varsler ble behandlet dårligere enn andre i samme situasjon. Spørsmålet i forbindelse med diskrimineringsforbudet er dermed ikke et subjektivt spørsmål om hvordan Varsler opplevde hendelsene, men snarere et objektivt spørsmål om hun ble behandlet dårligere enn andre ble eller ville ha blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Selv om det nok stemmer at en ikke-muslimsk praktikant / hospitant neppe ville blitt forelagt den islamkritiske boken eller blitt bedt om å late som de var student ved et islamsk universitet, oppfatter vi disse hendelsene som relativt nøytrale. Vi finner troverdige de mulige forklaringene som har blitt fremlagt på at disse hendelsene ikke var diskriminerende mot Varsler, men snarere anså Varslers kjennskap til islam og hennes arabiskkunnskaper som ressurser som kunne bidra til ambassadens arbeid. Det er videre vanskelig å se at det at Varsler i enkelte sammenhenger skal ha blitt introdusert som "*our Norwegian trainee*" gjorde at Varsler ble behandlet dårligere enn andre hospitanter og praktikanter. Hva gjelder Varslers bosituasjon har det fremkommet klart fra intervjuer at det at Varsler bodde på rommet på ambassaden var etter hennes eget ønske. Varsler selv har bekreftet dette, herunder at hun ønsket å bo alene. Varslers bosituasjon kan dermed ikke anses som et eksempel på at Varsler ble behandlet dårligere enn andre har blitt.

8.3.1.11 Helhetsbildet rundt de ovennevnte handlingene må også vurderes i lys av at det, som nevnt tidligere, ikke er noen andre enn Varsler selv som har oppfattet henne som forskjellsbehandlet av grunner som ikke knytter seg til hennes eget ønske, kulturelle forhold i Saudi Arabia, aspekter knyttet til de respektive posisjonene hospitant / praktikant og lignende forhold som ikke har med Varslers person, kjønn eller religiøse orientering å gjøre. Vi finner dermed ikke at hendelsene beskrevet ovenfor beløper seg til diskriminering mot Varsler.

8.3.2 **Trakassering**

8.3.2.1 Det er i hovedsak to lovbestemmelser som kan komme til anvendelse for påstått trakassering. Den første er arbeidsmiljølovens § 4-3(3), som fastsetter at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Bestemmelsen retter seg i hovedsak mot arbeidsgiver, som etter skadeserstatningsloven § 2-1 kan holdes ansvarlig for trakassering på arbeidsplassen dersom det foreligger ansvarsgrunnlag og årsakssammenheng, samt at trakasseringen fører til at arbeidstaker blir påført et økonomisk tap. Dette behandles nærmere under punkt 8.3.3 (arbeidsgivers plikter) nedenfor.

8.3.2.2 Videre oppstilte diskrimineringslovens § 5 et forbud mot trakassering, på samme grunnlag som grunnlagene nevnt i diskrimineringsbestemmelsen, herunder blant annet religion, etnisitet og språk. Denne bestemmelsen retter seg i hovedsak mot enkeltpersoner, dvs. den hvis handlinger har resultert i den angivelige trakasseringen. Trakassering ble definert som "*handling, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende*". Bestemmelsen rammer med andre ord eksplisitt ytringer, og forarbeidene utbroderer at det ikke er oppstilt krav om at det må ligge et bevisst formål bak en uttalelse, men at det legges "*betydelig vekt på fornærmedes subjektive opplevelse av handlingen*". Forarbeidene uttaler videre at atferd som er plagsom

eller irriterende ikke kvalifiserer som trakassering, og at det normalt må dreie seg om gjentatt eller vedvarende trakassering. På arbeidslivets område senkes imidlertid terskelen for å konstatere at noe er å anse som trakassering: her kan også enkeltstående uttalelser rammes av trakasseringsforbudet. Det presiseres likevel at det også på arbeidslivets område må være tale om en handling mv. av en viss alvorlighetsgrad. At enkelthendelser må være av en viss alvorlighetsgrad for at de skal kunne utgjøre trakassering fremgår også av informasjon om trakassering publisert av Arbeidstilsynet: "*Trakassering kan både være enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet trakassering*".

- 8.3.2.3 Forarbeidene understreker viktigheten av å vurdere hvert mulige trakasseringstilfelle konkret, da personer vil ha ulike terskler for hva som oppfattes som trakassering, og igjen fremheves det at utgangspunktet for vurderingen blir fornærmedes egen oppfatning av atferden. Samtidig må den subjektive vurderingen suppleres av en mer objektiv bedømmelse:

"Den subjektive vurderingen må imidlertid suppleres av en mer objektiv vurdering av om handlingen mv. oppfyller de nevnte vilkårene. Atferd som er plagsom og irriterende, men ikke av en viss alvorlighetsgrad, kvalifiserer ikke til trakassering. Beskrivelsen av virkningene innebærer at den trakasserendes atferd må være av negativ karakter. Hvorvidt den som trakasserer selv innså eller burde ha innsatt at handlingen mv. kunne virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende, er også av betydning. Andre momenter i denne vurderingen er krenkelsens grovhet, under hvilke omstendigheter handlingen mv. fant sted, om fornærmede har gjort oppmerksom på at atferden føles krenkende, samt fornærmedes reaksjon.

Det må likevel understrekes at det ikke oppstilles et generelt krav om at fornærmede klart har gitt uttrykk for at handlingen mv. er uønsket. Det vil videre ha betydning om trakasseringen har pågått over lang tid. Selv om ikke hver enkelt handling, unnlattelse eller ytring tilfredsstiller kriteriene alene, vil de muligens kunne sies å få nevnte virkninger dersom de ses i sammenheng. En vedvarende eller gjentakende plagsom atferd vil i seg selv lett kunne medføre at situasjonen blir uholdbar, slik at trakasseringsbestemmelsen kommer til anvendelse."

(...)

"Da det er den personlige krenkelsen som ligger til grunn for en slik særbestemmelse, og denne formen for diskriminering har en særlig personlig karakter, må trakasseringen være tydelig rettet mot en eller flere konkrete enkeltpersoner. Trakasserende handlinger mv. rettet mot en stor gruppe av personer, som typisk ikke vil være klart avgrenset, faller utenfor bestemmelsen."

(Våre understrekinger)

- 8.3.2.4 I forarbeidene konkluderes det med at det til sist blir opp til domstolene å avgjøre hvor man skal trekke en grense for hvilken atferd som skal være omfattet av trakasseringsbegrepet.

- 8.3.2.5 For at det skal ha funnet sted trakassering i strid med trakasseringsforbudet i diskrimineringsloven av 2005, må følgende vilkår foreligge:

- Det må foreligge årsakssammenheng mellom trakasseringen og ett eller flere av grunnlagene etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion

eller livssyn.

- Trakasseringen må ha kommet til uttrykk gjennom en eller flere handlinger, unnlater og / eller ytringer, som kan ha vært både muntlige og skriftlige.
- Trakasseringen må ha vært tydelig rettet mot en eller flere konkrete enkeltpersoner.
- Trakasseringen må ha virket eller hatt til formål å virke "*krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende*". Dette er alternative vilkår – det holder dermed at ett av dem er oppfylt.

8.3.2.6 Trakasseringsforbudet er absolutt. En saklighetsvurdering, som foreskrevet for diskriminering, kan ikke frita handlingen, unnlatsen eller ytringen fra å defineres som forbudt trakassering.

8.3.2.7 Trakasseringsforbudet rammer som nevnt eksplisitt ytringer (i tillegg til handlinger), og favner dermed videre enn diskrimineringsforbudet. Omvarsledes ulike uttalelser, inkludert ytringer fremsatt pr. e-post, vil dermed som utgangspunkt, og i motsetning til diskrimineringsforbudet, kunne omfattes av trakasseringsbestemmelsen.

Velkomstmøtet

8.3.2.8 For velkomstmøtets vedkommende må det anses å foreligge årsakssammenheng mellom Omvarsledes uttalelser og grunnlagene religion eller etnisitet, da uttalelsene konkret var rettet mot Varslers bruk av hijab. Uttalelsene var også tydelig rettet mot en konkret enkeltperson.

8.3.2.9 Hva gjelder virkningen av eller formålet med trakasseringen, har det i rettspraksis blitt lagt stor vekt på om personen som hevder å ha opplevd trakassering selv har følt seg krenket. Det konkrete faktum må dermed tillegges stor vekt, herunder at Varsler selv opplevde Omvarsledes ytringer under velkomstmøtet som "*krenkende, (...) nedverdiggende eller ydmykende*".

8.3.2.10 Reglene om delt bevisbyrde kommer til anvendelse ved spørsmål om trakassering i henhold til trakasseringsbestemmelsen i diskrimineringsloven. Ofte står det påstand mot påstand om hva som har skjedd, og det kan være vanskelig å underbygge påstandene med faktiske bevis. I mange tilfeller – som med velkomstmøtet – er det verken vitner eller håndfast bevismateriale. Vi har som nevnt langt på vei valgt å legge Varslers oppfatning av velkomstmøtet til grunn for den rettslige vurderingen. Det innebærer at vi anser det sannsynlig at Omvarslede har kommet med utsagn langs de linjer Varsler beskriver, men vi anser det fremdeles uklart nøyaktig hvilke ord som ble brukt i forbindelse med disse utsagnene. Det fremgår av forarbeidene og informasjon fra Arbeidstilsynet at enkeltstående ytringer kun vil utgjøre trakassering dersom de når en viss alvorlighetsgrad. Begrepet trakassering er en rettslig standard, hvilket innebærer at innholdet i begrepet følger utviklingen i samfunnet, slik at det er de gjeldende moralske og sosialt aksepterte handlingsnormer i samfunnet på tidspunktet da handlingen fant sted som skal legges til grunn ved vurderingen. Velkomstmøtet fant sted tidlig i 2011. Det har skjedd en utvikling i grensen for akseptable uttalelser / handlinger siden den tid. Både av denne grunn, samt fordi det er svært begrenset med fullt ut treffende retts- og nemndpraksis fra de aktuelle årene, kan det være vanskelig nå – så mange år senere – å si eksakt hvor grensen gikk den gang.

- 8.3.2.11 Dersom man legger Varslers forklaring av hva som ble sagt fullt ut til grunn, kan Omvarsledes uttalelser likevel oppfattes på ulike måter, enten som potensielt antagonistiske og trakasserende, eller som nysgjerrige spørsmål og dialog med en nyansatt. Det er umulig i etterkant å vurdere hvordan uttalelsene faktisk var ment.
- 8.3.2.12 Også Diskrimineringsnemnda har anerkjent denne utfordringen, og har i den forbindelse uttalt følgende: "*Som det fremgår av saksfremstillingen ovenfor har partene presentert ulike versjoner av hva som faktisk skal ha skjedd i perioden (...). Sentralt i nemndas vurdering av om trakassering har funnet sted er om det utover Bs påstander foreligger ytre omstendigheter som i tilstrekkelig grad underbygger disse*". Etter vårt syn kan det ikke utelukkes at Omvarsledes uttalelser om bruk av hijab mv. under velkomstmøtet med Varsler på ambassaden i Saudi Arabia i 2011, isolert sett, kan ha hatt tilstrekkelig alvorlighetsgrad til å utgjøre trakassering. I lys av utfordringene med å fastsette innholdet i den rettslige standarden på et tidspunkt som ligger så vidt langt tilbake i tid, samt uklarheten rundt den nøyaktige ordbruken i uttalelsene og mangelen på "*ytre omstendigheter*" som underbygger Varslers oppfatning, finner vi det imidlertid ikke mulig å konkludere klart på dette.

Hendelser under hospitantoppholdet

- 8.3.2.13 Det fremstår klart at hendelsene Varsler har omtalt som forskjellsbehandling under sitt hospitantopphold utgjør konkrete handlinger som vil kunne omfattes av trakasseringsforbudet. Det er heller ikke tvil om at hendelser som at Varsler ble forelagt boken '*A God who hates*', at hun ble bedt om å utgi seg for å ønske å bli student ved det islamske Universitetet i Medina og at hun ble introdusert som "*our Norwegian trainee*", var konkret rettet mot Varsler. Disse handlingene kan – som nevnt i forbindelse med diskrimineringsvurderingen ovenfor – også anses for å være rettet mot Varsler på bakgrunn av hennes religion, språk eller etnisitet. Det fremgår videre at Varsler opplevde alle disse handlingene som sårende. Når det er sagt, må det også foretas en vurdering av den angivelige trakasseringens alvorlighetsgrad. Det å forelegge noen en bok, be dem besøke et universitet, eller introdusere dem som "*our Norwegian trainee*" fremstår som relativt nøytrale handlinger som verken isolert sett eller samlet vil være tilstrekkelig alvorlig til å utgjøre trakassering. Til tross for at Varslers oppfatning av atferden må tillegges betydelig vekt, er det vanskelig å se bort fra forklaringer fra flere intervjuobjekter som tilsier at Varslers religion, etnisitet og arabiskkunnskaper ble sett på som betydelige fordeler som ambassaden ønsket å dra nytte av under hennes opphold. Vi finner dermed ikke at disse hendelsene har utgjort trakassering i rettslig forstand, tross Varslers subjektive opplevelse av hendelsene.
- 8.3.2.14 Da vi har lagt til grunn at Varslers bosituasjon var etter hennes eget ønske, er det vanskelig å se at Varsler kan ha opplevd situasjonen som krenkende mv., med den følge at det vanskelig kan vurderes som et tilfelle av trakassering. Varsler selv har sagt seg enig i dette. Hva gjelder attestutdelingen, tilsier den varierende (og tilsynelatende noe tilfeldige) praksisen rundt attestutdeling at Varslers mottagelse av attesten på flyplassen ikke kan sies å være konkret rettet mot Varsler. Vi finner heller ikke at det var noen årsakssammenheng mellom attestutdeling og Varslers religion eller andre av de ovennevnte grunnlagene, og anser dermed ikke at trakassering etter diskrimineringsloven av 2011 har funnet sted i denne sammenheng.
- 8.3.2.15 Som nevnt, anførte Varsler også at hun følte seg indirekte truffet av Omvarsledes omtale av saudiske kvinner som "*walking zombies*", samt angivelig nedlatende kommentarer fra

Omvarslede om en svensk diplomat med muslimsk navn og norske kvinner gift med utenlandske menn, i forbindelse med invitasjon til 17. mai-feiring. Vi har videre funnet det sannsynlig at Omvarslede har hatt en generelt negativ innstilling til kvinner som frivillig velger å bruke hijab, og at han har sendt enkelte e-poster som kan ha blitt oppfattet som krenkende mot muslimer. Vi har derimot ikke funnet at Omvarsledes holdninger og handlinger har kommet til uttrykk gjennom diskriminering generelt i ansettelsesprosesser, eller konkrete trakasserende eller diskriminerende oppførsel eller retningslinjer internt på ambassaden, herunder krav om kleskode. Det er som nevnt et vilkår for trakassering at ytringen(e) er tydelig rettet mot en eller flere konkrete enkeltpersoner. Ytringer rettet mot en stor gruppe av personer som ikke er klart avgrenset faller utenfor bestemmelsen. Omtale av saudiske kvinner som "*walking zombies*" og et generelt negativt syn på kvinner med hijab – men uten at dette har gitt seg utslag i konkrete handlinger – må anses for å være rettet mot en stor og ikke avgrenset gruppe og kan dermed ikke utgjøre trakassering i rettslig forstand. Det fremgår av forarbeidene at trakassering – herunder nedlatende ytringer – som ikke er rettet mot den som opplever seg trakassert, også kan omfattes av bestemmelsen. Forarbeidene ser imidlertid for seg at dette vil kunne være tilfelle i situasjoner der kommentarene / handlingene er rettet mot en ektefelle eller annen nærstående person. Kommentaren fra Omvarslede i forbindelse med 17. mai-feiringen gjaldt imidlertid norske kvinner gift med utenlandske menn generelt, og en svensk diplomat som Varsler aldri hadde møtt. Det er dermed vanskelig å se at slike kommentarer kan utgjøre trakassering mot Varsler.

Tilbakemelding på hospitantoppgaven i juli 2011

- 8.3.2.16 I motsetning til diskrimineringsforbudet, vil innholdet – ytringene – i Omvarsledes e-post av 5. juli 2011 kunne omfattes av trakasseringsforbudet. Tilbakemeldingse-posten er i tillegg tydelig rettet mot Varsler. Videre må det på bakgrunn av Omvarsledes uttalelse om at han ser at "*det vil være svært vanskelig for [Varsler] å skrive om alt dette, som muslim*" anses å utgjøre en tydelig årsakssammenheng mellom hans kommentarer og Varslers religion.
- 8.3.2.17 Spørsmålet blir dermed om innholdet i e-posten kan anses som "*krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende*". I sitt svar til Omvarslede av 14. juli 2011, gjør Varsler det klart at hun oppfatter Omvarsledes e-post som "*opprørende og trist*" og at hun anser det som "*uakseptabelt*" at han, på bakgrunn av hennes religiøse tro, ikke vurderer at hennes konklusjon på oppgaven kan være nøytral. Selv om Varsler ikke eksplisitt har brukt ordene "*krenkende*" eller "*ydmykende*", må hennes reaksjon på Omvarsledes e-post likevel anses for å formidle denne oppfatningen. Dette er særlig tilfelle da kriteriene "*krenkende, nedverdiggende og ydmykende*" ikke bør tolkes for snevert.
- 8.3.2.18 Når det er sagt, er det vanskelig å se at denne enkeltstående kommentaren om Varslers objektivitet kan være tilstrekkelig alvorlig til å utgjøre trakassering. Det fremstår sannsynlig at ytringen strider mot sosialt aksepterte normer for hvordan en overordnet bør uttale seg overfor en underordnet, men etter vårt syn er dette likevel ikke tilstrekkelig alvorlig til å utgjøre et rettslig brudd på trakasseringsbestemmelsen i diskrimineringsloven av 2011, § 5.

8.3.3 **Arbeidsgivers plikter**

Plikt til å forebygge og forhindre trakassering

- 8.3.3.1 UD pliktet – både i 2011 og 2014 – etter arbeidsmiljøloven § 4-1(1), å sikre et fullt forsvarlig

arbeidsmiljø. Etter arbeidsmiljøloven § 4-3(3) pliktet (og plikter) arbeidsgiver videre å sørge for at arbeidstaker ikke utsettes for "trakassering eller annen utilbørlig opptreden".

Arbeidstilsynet har definert utilbørlig opptreden som "handlinger som strider mot sosialt aksepterte normer eller er ulovlige", mens Arbeidslivslovutvalgets delinnstilling, NOU 2003:2 definerer trakassering som "uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet".

- 8.3.3.2 Det følger av forarbeidene at konflikter på arbeidsplassen ikke nødvendigvis innebærer det samme som å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering.²⁰ Forarbeidene presiserer videre at det i praksis ofte vil være vanskelig å "trekke skillet mellom hva som er akseptabel "fleiping" og hva som er trakassering i lovens forstand". Det følger av ovennevnte drøftelse i punkt 8.3.2.12 at vi ikke har funnet det mulig å konkludere på om det under velkomstmøtet kan ha forekommet trakassering av Varsler etter trakasseringsbestemmelsen i diskrimineringslovens § 5. Situasjonen vil være det samme for en vurdering etter § 4-3(3).
- 8.3.3.3 Etter bestemmelsen i § 4-3(3) har arbeidsgiver en plikt til å legge forholdene på arbeidsplassen til rette slik at arbeidstakere ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, verken fra andre arbeidstakere, ledelsen eller tredjepersoner. Selv om denne plikten primært faller på arbeidsgiver, kan også arbeidstakere straffes om de forsettlig eller uaktsomt overtrer lovens bestemmelser i denne sammenheng (jf. arbeidsmiljøloven § 19-2). Arbeidstaker som blir utsatt for trakassering kan ha krav på erstatning for brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3(3) dersom vilkårene for erstatning er oppfylt (ansvarsgrunnlag, økonomisk tap og årsakssammenheng). Et objektivt arbeidsgiveransvar for erstatningsbetingende handlinger, voldt forsettlig eller uaktsomt av en arbeidstaker, følger av skadeserstatningsloven § 2-1, mens et eventuelt erstatningskrav mot andre enn arbeidsgiver vil måtte påvises etter ulovfestet erstatningsrett. Det er fastslått av Høyesterett at det ikke bare er skadegjørende handlinger overfor tredjemenn som omfattes av arbeidsgiveransvaret etter skadeserstatningsloven § 2-1, men også slik adferd overfor andre ansatte / kolleger.
- 8.3.3.4 For at erstatningsansvaret i skadeserstatningsloven skal tre inn, må den aktuelle trakasseringen være årsaken til tap påført skadelidte. Det er videre slik at krav om erstatning etter både skadeserstatningsloven og ulovfestet erstatningsrett som hovedregel har en foreldelsesfrist på tre år fra det ulovlige forholdet fant sted, slik at erstatningskrav for eventuell trakassering som kan ha funnet sted under Varslers hospitantopphold i 2011, i dag nok vil være foreldet. Vi har derfor ikke nærmere vurdert om de videre vilkårene for erstatning er oppfylt.
- 8.3.3.5 En særskilt forpliktelse for arbeidsgivere var også oppstilt i § 5, tredje ledd, i diskrimineringsloven av 2005, som påla arbeidsgivere en plikt til å "forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering i strid med første ledd". Det fremgår videre av forarbeidene til loven at:

"I de tilfeller hvor den ansvarlige får kjennskap til at slik trakassering forekommer, må han eller hun utrede hva som har skjedd og søke å hindre videre trakassering. Vurderingstemaet blir her om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og søke å forhindre at trakassering på grunn av etnisitet, religion mv. skjer innenfor vedkommendes ansvarsområde, ikke om slik trakassering har funnet sted i det

²⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

konkrete tilfellet. En person som mener at arbeidsgiver forsømmer sin plikt til å forebygge trakassering på arbeidsplassen, vil kunne henvende seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet".

- 8.3.3.6 I følge Arbeidstilsynet innebærer plikten til å forebygge trakassering at arbeidsgiver, i samarbeid med ansatte, skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidet som kan føre til at trakassering oppstår, og iverksette nødvendige tiltak som reduserer risikoen for at slik trakassering oppstår. Samtidig har arbeidsgiver *"et viktig ansvar for at arbeidstakere skal vite hva de skal gjøre hvis de utsettes for slike hendelser"*.

UDs interne retningslinjer

- 8.3.3.7 Det følger av det ovennevnte at UD hadde en plikt til både å forebygge trakassering i virksomheten og søke å hindre at trakassering finner sted. Med plikt til å *"forebygge"* menes tiltak av preventiv karakter, som iverksetting av holdningsarbeid og utforming av retningslinjer. En virksomhets forebyggingstiltak må vurderes i lys av dens størrelse og eventuelle tidligere problemer knyttet til trakassering. I en sak mot en mindre virksomhet uttalte Diskrimineringsnemnda at retningslinjer som omfattet trakassering sammen med retningslinjer for varsling utgjorde tilstrekkelig forebyggende tiltak.

- 8.3.3.8 Etiske retningslinjer for statstjenesten, i kraft siden 2005,²¹ presiserte at *"man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet"* og videre at arbeidsgiver og alle ansatte i staten har et felles ansvar for å vise respekt for andre og utvikle et godt arbeidsmiljø. Utenriksdepartementets ledelsesmål fra 2008 fremhevet at god ledelse fordrer likestilling og godt arbeidsmiljø, mens UDs personalpolitiske dokument, også fra 2008, uttrykkelig uttalte at likestilling og ikke-diskriminering *"skal være et integrert element i departementets virksomhet og gjøres relevant i alle organisasjonsledd og på alle nivåer"*²². Det ble videre presisert at både likestilling og godt arbeidsmiljø i særlig grad er lederansvar og at likestilling skal måles ved evaluering av ledere, da det å *"motvirke og forebygge mobbing på arbeidsplassen er både en fellesoppgave og et lederansvar"*.²³ UDs retningslinjer for håndtering av utilbørlig adferd fra 2007²⁴ fremsatte også konkrete tiltak for å sikre åpenhet og likebehandling, herunder ved å pålegge ledere et ansvar for å iverksette handling og finne frem til en løsning ved tilfeller av *"utilbørlig adferd"* (definert som handlinger som gir uheldige psykiske belastninger eller resulterer i opplevelse av mobbing og / eller trakassering). Vi har mottatt dokumentasjon og opplysninger fra UD som viser at det på den tiden (i 2010 og 2011) ble avholdt opplæringstiltak, kurs, holdningsarbeid mv. for de utsendte diplomatene for å forebygge slik oppførsel. Vi har blant annet fått opplyst at opplæring i etikk som hovedregel ble gitt til alle innehavere av lederstillinger i UD, herunder

²¹ [Etiske retningslinjer for statstjenesten](#), gjeldende fra 7. november 2005.

²² Kapittel 6, *Utenriksdepartementets personalpolitiske dokument*, vedtatt i Forhandlingsutvalgets møte 6. februar 2008.

²³ Kapittel 10, *Utenriksdepartementets personalpolitiske dokument*.

²⁴ Utenriksdepartementet, *Retningslinjer for håndtering av utilbørlig adferd*, godkjent av Arbeidsmiljøutvalget 6. juli 2007.

også ledere som var utstasjonert ved utenriksstasjoner. Det ble videre avholdt ulike lederforum på tvers av departementet, samt spesifikke kurs rettet mot utreisende ledere. Opplæringen dekket regler, retningslinjer og ferdigheter for å sikre etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse. Basert på det ovennevnte har vi konkludert med at UD i 2011 oppfylte sin plikt til å *forebygge* trakassering i henhold til diskrimineringsloven av 2005, § 5 og arbeidsmiljøloven § 4-3(3).

- 8.3.3.9 Plikten til å "*søke å hindre*" vil omfatte en plikt til å gripe fatt i aktuelle problemer og å utrede hva som har skjedd og komme frem til en løsning. Som nevnt, fremgår det av forarbeidene at arbeidsgiver / den ansvarlige har plikt til å utrede hva som har skjedd i "*de tilfeller hvor den ansvarlige får kjennskap til at slik trakassering forekommer*". En slik plikt ble også tillagt ledere i UD etter utenriktjenestens retningslinjer for håndtering av utilbørlig adferd. Ettersom Varsler i 2011 ikke gjorde UD oppmerksom på sine opplevelser, kan det derimot ikke sies å ha vært noen plikt for UD til å utrede hva som hadde skjedd.

8.4 Hendelser i forbindelse med e-postkorrespondansen i 2014

8.4.1 Diskriminering

- 8.4.1.1 Diskrimineringsloven om etnisitet 2013, § 6 innebar et forbud mot å diskriminere på grunnlag av "*etnisitet, religion eller livssyn*". Med etnisitet menes blant annet "*nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk*". Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter §§ 7 (lovlig forskjellsbehandling) eller 8 (positiv særbehandling).
- 8.4.1.2 Det fremgår av forarbeidene²⁵ at bestemmelsen viderefører gjeldende rett, og det henvises til forarbeidene til diskrimineringsloven av 2005 (relevante utdrag er inntatt ovenfor og dermed ikke gjentatt her).
- 8.4.1.3 I likhet med vilkårene for diskriminering etter loven av 2005 (beskrevet ovenfor), for at det skal ha funnet sted diskriminering i strid med forbudet i diskrimineringsloven av 2013, § 6, må det foreligge negativ forskjellsbehandling; det må være årsakssammenheng mellom diskrimineringen og ett eller flere av grunnlagene etnisitet (herunder også språk), religion eller livssyn; og diskriminering må ha kommet til uttrykk gjennom en eller flere handlinger og / eller unnlater.
- 8.4.1.4 Det fremstår som overveiende sannsynlig at det foreligger årsakssammenheng mellom e-posten fra Omvarslede 12. august 2014 og Varslers religion, basert blant annet på e-postens tittel ("*FW: Riyadh: Kommentar Financial Times om religiøs fanatisme*") samt de mange henvisningene til islam i selve e-posten. Det anses som lite sannsynlig at Omvarslede ville sendt en liknende e-post til en person som ikke var muslim.
- 8.4.1.5 Det neste spørsmålet er dermed om e-posten kan anses som en handling eller unnlattelse. Da diskrimineringsforbudet ikke omfatter yringer, må kommentarene i e-posten anses å falle utenfor bestemmelsen. Det faktum at e-posten ble sendt kan likevel anses som en handling og vil dermed være omfattet av bestemmelsen.

²⁵ Ot.prp.nr.88 (2012–2013).

8.4.1.6 Det må følgelig vurderes om e-posten kan ha virket eller hatt til formål at Varsler ble behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon. På dette tidspunktet hadde ikke Varsler lenger et arbeidsforhold eller annen tilknytning til Omvarslede. Selv om de begge fremdeles arbeidet i utenriktjenesten, er det vanskelig å se at Omvarsledes e-post kan ha hatt en virkning eller et formål som utgjorde negativ forskjellsbehandling av Varsler. E-posten fra Omvarslede vurderes dermed ikke som *diskriminerende* i rettslig forstand.

8.4.2 **Trakassering**

8.4.2.1 Diskrimineringsloven om etnisitet 2013, § 9 oppstilte et forbud mot trakassering på grunnlag av etnisitet, religion eller livssyn som i store trekk er svært likt det tidligere trakasseringsforbudet i diskrimineringsloven av 2005, § 5:

"Trakassering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Med trakassering menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende."

8.4.2.2 Likestillingsloven 2013, § 8 forbød trakassering på grunnlag av kjønn og seksuell trakassering, med ordlyd tilsvarende bestemmelsen i diskrimineringsloven § 9.

8.4.2.3 I forarbeidene til begge lovene (likestillingsloven og diskrimineringsloven)²⁶ står det at med trakassering "*siktes det som regel til gjentakende, vedvarende eller grove handlinger eller ytringer som virker krenkende, skremmende, fiendtlige eller nedverdiggende. Men også et enkeltstående tilfelle av uønsket atferd kan være ulovlig trakassering, også utenfor arbeidslivet*".

8.4.2.4 Med trakassering på grunn av kjønn menes "*uønsket atferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har til formål å krenke en annens verdighet*". Med seksuell trakassering menes "*uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer*".

8.4.2.5 I likhet med det tidligere trakasseringsforbudet, rammer bestemmelsen enhver handling mv. som virker "*krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende*", uavhengig av den trakasserendes subjektive motiver. Det er fremdeles den trakassertes subjektive opplevelse av handlingene mv. som skal legges til grunn, men samtidig må det, som i tidligere lovgivning, foreligge en viss alvorlighetsgrad før noe kan anses som trakassering.

8.4.2.6 Det fremgår videre av forarbeidene at trakassering "*kan ha sammenheng med maktforhold og maktstrukturer. I arbeidsforhold vil det være et over- og underordningsforhold mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren som kan gjøre at handlinger lettere vil være trakasserende*".

8.4.2.7 Det vises i tillegg til kommentarene om trakassering i forarbeidene til diskrimineringsloven av 2005, som også vil være relevante ved tolkningen av trakasseringsbestemmelsen i § 9 av loven fra 2013. Disse er beskrevet ovenfor og ikke gjentatt her.

8.4.2.8 For at det skal ha funnet sted trakassering i strid med trakasseringsforbudet i diskrimineringsloven av 2013, § 9 og / eller likestillingsloven av 2013, § 8, må følgende vilkår foreligge:

²⁶ Ot.prp.nr.88 (2012–2013).

- Det må foreligge årsakssammenheng mellom trakasseringen og ett eller flere av grunnlagene kjønn, etnisitet (herunder også språk), religion eller livssyn.
- Trakasseringen må ha kommet til uttrykk som handlinger, unnlatelser eller ytringer, som kan være muntlige og / eller skriftlige.
- Trakasseringen må være tydelig rettet mot en eller flere konkrete enkeltpersoner.
- Trakasseringen må ha virket eller hatt til formål å virke "*krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende*". Seksuell trakassering må ha vært plagsom. Dette er alternative vilkår – det holder dermed at ett av dem er oppfylt.

8.4.2.9 De to første punktene sammenfaller med den ovennevnte vurderingen av diskrimineringsbestemmelsen. Basert på ovennevnte resonnering, legges det derfor til grunn at det foreligger årsakssammenheng mellom Omvarsledes e-post og Varslers religion, og at innholdet i e-posten regnes som ytringer omfattet av trakasseringsbestemmelsen.

8.4.2.10 Ytringene i e-posten som anses som mulig trakassering er Omvarsledes uttalelser rundt hvorfor han er "*skeptisk til skaut*", herunder at det å gå med hijab "*er å rope ut til omverdenen: Se på meg! Jeg er et bedre menneske enn deg...*", at "*muslimer krever stadig særbehandling i alle sammenhenger*" og at "*Skautene gjør kvinner uten unntak styggere og eldre*". I sitt svar på e-posten gir Varsler klart uttrykk for at hun oppfatter disse utsagnene som "*sårende og trakasserende*" samt "*seksuelt trakasserende*". Til tross for at disse kommentarene er rettet mot en uavgrenset gruppe personer (kvinner som bruker hijab) – hvilket i utgangspunktet ikke faller inn under trakasseringsbestemmelsen – anses det faktum at de fremgår i en e-post til Varsler, som også er en kvinne med hijab, som tilstrekkelig til å oppfylle kriteriet om at de er tydelig rettet mot Varsler (en konkret enkeltperson). Vi anser ikke at kommentarene utgjør seksuell oppmerksomhet, da de er nedsettende snarere enn seksuelt rettet, og dermed heller ikke at bestemmelsen om seksuell trakassering kommer til anvendelse her. Det foreligger derimot årsakssammenheng mellom både etnisitet og kjønn.

8.4.2.11 Som nevnt, må det konkrete faktum og Varslers subjektive oppfatning tillegges stor vekt, herunder at Varsler selv følte seg trakassert av e-posten fra Omvarslede. Det inngår videre en objektiv vurdering, i og med at atferden må beløpe seg til en viss alvorlighetsgrad. For å avgjøre om det har funnet sted trakassering i strid med diskrimineringslovens § 9 og / eller likestillingslovens § 8, må det følgelig foretas en avveining av Varslers subjektive oppfatning av kommentarene i e-posten mot kommentarenes alvorlighetsgrad. Det fremgår av forarbeidene at momenter i vurderingen av om trakassering har funnet sted vil kunne være: den angivelige krenkelsens grovhet, under hvilke omstendigheter atferden fant sted, om fornærmede har gjort oppmerksom på at atferden føles krenkende, om det har pågått over lang tid, samt fornærmedes reaksjon.

8.4.2.12 Det at e-posten med de angivelig sårende og trakasserende kommentarene fra Omvarslede tilsynelatende var et enkelttilfelle og at han ikke fortsatte etter at Varsler gjorde ham oppmerksom på at hans kommentarer var uønsket, taler *mot* at trakassering har funnet sted. Når det er sagt, er det av betydning at Varsler på dette tidspunktet alt hadde opplevd flere uttalelser fra Omvarslede som hun selv oppfattet som sårende og trakasserende. Disse tidligere hendelsene tilsier at Varslers subjektive oppfatning av Omvarsledes kommentarer som trakasserende må tillegges stor vekt, samt at e-posten må vurderes i kontekst av Varslers erfaring med / kjennskap til Omvarslede fra perioden da hun var hospitant. Det fremgår som nevnt også av forarbeidene at, selv om ikke én ytring tilfredsstillende kriteriene alene, vil

vedvarende eller gjentakende plagsom atferd "*i seg selv lett kunne medføre at situasjonen blir uholdbar, slik at trakasseringsbestemmelsen kommer til anvendelse*".

- 8.4.2.13 Det må videre legges vekt på skjevheten i maktforholdet mellom Omvarslede og Varsler, en faktor forarbeidene påpeker kan gjøre at handlinger lettere vil være trakasserende. Varsler har gjort det klart at hun – som ansatt i utenriktjenesten – fremdeles anså Omvarslede som en overordnet, til tross for at de ikke på daværende tidspunkt var i et direkte arbeidsforhold. Også Diskrimineringsnemnda (i sak nr. 145/2018) har presisert at "*et eventuelt over- og underordningsforhold først og fremst vil kunne ha skjerpene betydning i situasjoner hvor handlingen, unnlåtelsen eller ytringen ellers ikke har en klart krenkende karakter*".
- 8.4.2.14 Til forskjell fra forarbeidene til diskrimineringsloven av 2005, hvor det anses at enkeltstående uttalelser kun kan rammes av trakasseringsforbudet i arbeidssammenheng, presiseres det i forarbeidene til loven av 2013 at et enkeltstående tilfelle av uønsket atferd kan være ulovlig trakassering, også utenfor arbeidslivet.
- 8.4.2.15 Vi har i flere intervjuer fått høre at Varsler opplevde Omvarsledes e-post som svært sårende og krenkende, særlig i lys av hans tidligere uttalelser vedrørende Varslers religion. E-posten må derfor vurderes i kontekst av Omvarsledes tidligere atferd overfor Varsler, og vi finner dermed at Omvarsledes e-post til Varsler av 12. august 2014, sett i lys av historikken, kan ha utgjort trakassering.
- 8.4.2.16 Etter likestillings- og diskrimineringsloven 2017, § 38, kan en person som er blitt behandlet i strid med trakasseringsforbudet kreve oppreisning og erstatning dersom den ansvarlige kan bebreides trakasseringen. Slik oppreisning og erstatning kan i utgangspunktet kreves både fra den ansvarlige (trakasserende) part og arbeidsgiver, dersom trakasseringen fant sted i forbindelse med et arbeidsforhold (se nedenfor). Arbeidsgivers erstatningsansvar vil imidlertid normalt være begrenset til økonomisk skade, og oppreisningskrav vil dermed måtte rettes mot skadevolder og ikke arbeidsgiver (jf. LB-2000-1034). Det presiseres at krav om erstatning og oppreisning som hovedregel har en foreldelsesfrist på tre år fra det ulovlige forholdet fant sted.

8.4.3 **Arbeidsgivers plikter**

Plikt til å forebygge og forhindre trakassering

- 8.4.3.1 Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-3(3) om at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel vil være relevant også i forbindelse med e-postkorrespondansen mellom Varsler og Omvarslede i 2014, da begge fremdeles var arbeidstakere i UD på det tidspunktet. UD hadde i denne forbindelse en plikt til å legge forholdene til rette slik at Varsler, som arbeidstaker, ikke ble utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Som nevnt i punkt 8.3.3.3 kunne både UD og Omvarslede i utgangspunktet holdes ansvarlig for trakasserende handlinger fra Omvarslede overfor Varsler.
- 8.4.3.2 Selv om det kan sies å foreligge et ansvarsgrunnlag vil det, som nevnt ovenfor, i forbindelse med et erstatningsspørsmål også være krav om årsakssammenheng mellom trakasseringen og et eventuelt tap. I likhet med forholdene i 2011, vil et eventuelt erstatningskrav – mot

arbeidsgiver eller andre – nok også her være foreldet, da hendelsene fant sted for mer enn tre år siden.

- 8.4.3.3 I likhet med diskrimineringsloven av 2005, oppstilte også diskrimineringsloven 2013, § 22 en plikt for arbeidsgiver til å forebygge og forhindre trakassering:

"Arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 9."

- 8.4.3.4 Forarbeidene til diskrimineringsloven av 2013 henviser til forarbeidene til diskrimineringsloven av 2005. Det som fremkommer der om arbeidsgivers plikter i forbindelse med å forebygge og hindre trakassering (beskrevet ovenfor) vil dermed være relevant også for bestemmelsen i § 22.

- 8.4.3.5 Diskrimineringsnemnda har slått fast at for at arbeidsgiver skal bli ansvarlig for trakassering, må trakasseringen være begått av en som kan identifiseres med arbeidsgiver, eller at arbeidsgiver på noen måte kan bebreides, jf. sak nr. 10/2014. Det kan ikke utledes et rent objektivt ansvar for arbeidsgiver. I spørsmålet om vedkommende som har stått for trakasseringen kan identifiseres med arbeidsgiver, vil det være relevant om han eller hun har personalansvar eller instruksjonsmyndighet. Når det gjelder spørsmålet om arbeidsgiver er å bebreide, må det vurderes om det var mulig for arbeidsgiver å hindre eller stanse trakasseringen.

- 8.4.4 Arbeidsgiver i et pågående arbeidsforhold har (og hadde i 2011 og 2014) også ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3. Disse bestemmelsene er identiske med bestemmelsene omhandlet ovenfor i forbindelse med hospitantoppholdet og vil ikke bli gjentatt her. Det er eksempler fra rettspraksis på at arbeidsgiver har blitt holdt erstatningsansvarlig etter skadeserstatningsloven § 2-1 for å ikke ha gjort nok for å forhindre at en arbeidstaker opplever trakassering / mobbing fra andre arbeidstakere.

- 8.4.4.1 På tidspunktet da Varsler mottok e-posten fra Omvarslede i 2014 var de begge arbeidstakere i utenriks tjenesten. UD hadde derfor i august 2014 et arbeidsgiveransvar overfor både Varsler og Omvarslede i henhold til de ovennevnte bestemmelsene. Det følger at UD hadde en plikt til både å forebygge trakassering i virksomheten og søke å hindre at trakassering finner sted.

UDs interne retningslinjer

- 8.4.4.2 Etter vår oppfatning oppfylte UD også i 2014 sin plikt til å forebygge trakassering ved hjelp av tilstrekkelige retningslinjer og holdningsarbeid. En revidert versjon av de ovennevnte etiske retningslinjer for statstjenesten, i kraft fra 26. april 2012,²⁷ hadde tilsvarende ordlyd vedrørende respekt for andre og ansvar for å utvikle et godt arbeidsmiljø som i versjonen fra 2005. Videre var ledelsesmålene og retningslinjene for håndtering av utilbørlig adferd (nevnt ovenfor) fremdeles gjeldende, og en revidert versjon av utenriks tjenestens personalpolitiske dokument fremhevet en ny plikt for arbeidsgiver til å "*arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering i hele*

²⁷ [Etiske retningslinjer for statstjenesten \(26.04.2012\)](#).

*departementets virksomhet*²⁸. Det samme dokumentet inneholdt også konkrete tiltak for utvikling og vedlikehold av et godt arbeidsmiljø, herunder ved hjelp av kontinuerlig oppfølging, arbeidsmiljøkartlegging og krav om at ledere fokuserer på og utfører løpende arbeid med å fremme et godt arbeidsmiljø. Som følge av en arbeidsmiljøundersøkelse i 2013, ble det satt ytterligere fokus på arbeid med og opplæring i etikk og etisk bevissthet. I denne sammenheng ble det i 2013 og tidlig i 2014 blant annet avholdt en rekke nye kurs i UD, inkludert for utstasjonerte ledere, med fokus på personalansvar, verdier, holdninger og arbeidsmiljø, med sikte på å forebygge utilbørlig oppførsel.

- 8.4.4.3 I motsetning til situasjonen i 2011, da UD ikke ble gjort oppmerksom på Varslers opplevelser, ble UD kopiert i Varslers svar på e-posten fra Omvarslede i 2014. Det kan derfor sies at plikten til å "*søke å hindre*" trakassering, som omfatter en plikt til å utrede hva som har skjedd i "*de tilfeller hvor den ansvarlige får kjennskap til at slik trakassering forekommer*" var gjeldende for UD på daværende tidspunkt. Ettersom det ikke ble foretatt noen oppfølging av Varslers e-post, kan det se ut som at plikten til å *søke å hindre* trakassering, etter diskrimineringsloven av 2013, § 22, ikke ble overholdt av UD. Når det er sagt, finner vi det etter granskingen klart at UD's rutiner har gjennomgått en omfattende forbedring siden 2014, og vi finner det derfor sannsynliggjort at forholdet ville blitt håndtert annerledes dersom e-postkorrespondansen av august 2014 hadde funnet sted i dag, herunder at UD ville tatt steg for å oppfylle sin plikt til å *søke å hindre* trakassering.
- 8.4.4.4 Det fremgår av forarbeidene til nåværende likestillings- og diskrimineringslov at en person som mener at arbeidsgiver forsømmer sin plikt til å forebygge eller søke å hindre trakassering på arbeidsplassen kan klage inn saken til Diskrimineringsnemnda. Det bør nevnes at Nemnda har myndighet til å avvise saker hvor saksforholdet ligger mer enn tre år tilbake i tid.

8.5 Perioden etter e-postkorrespondansen i 2014

8.5.1 *Ytringsfrihet og taushetsplikt*

- 8.5.1.1 Begrensninger i ytringsfriheten krever særskilt rettslig grunnlag, jf. Grunnlovens § 100 og den Europeiske Menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10. I arbeidsforhold vil relevante rettslige grunnlag for å begrense arbeidstakers ytringsfrihet typisk være lov- / forskriftsbestemt taushetsplikt, avtalt taushetsplikt eller den ulovfestede lojalitetsplikten som generelt gjelder i arbeidsforhold.
- 8.5.1.2 For ansatte i forvaltningen – herunder ansatte i utenrikstjenesten – gjelder en generell taushetsplikt tilknyttet det de i tjenesten får vite om noens "*personlige forhold*", jf. forvaltningsloven § 13 første ledd. Forarbeidene presiserer at det her må trekkes en grense mot forhold som i dagligtale kan omtales som personlige, men som ikke er av så følsom art at de bør rammes av taushetsplikten. Eksempler på opplysninger som *ikke* er underlagt taushetsplikt inkluderer i denne sammenheng fødested, fødselsdato, bopel, arbeidssted og yrke²⁹. På den andre siden vil opplysninger om enkeltpersoners slektskap-, hjem- og familieforhold, fysiske og psykiske helse, følelsesliv, økonomi eller arbeidsforhold som

²⁸ Kapittel 6, *utenrikstjenestens personalpolitiske dokument*, vedtatt i Forhandlingsutvalgets møte 20. juni 2012.

²⁹ Ot.prp. nr. 3 (1976-1977) s. 15.

utgangspunkt være omfattet av taushetsplikten.

- 8.5.1.3 Brudd på lovbestemt taushetsplikt er straffebelagt, jf. straffeloven § 209. Det er viktig å merke seg at for dem som har utført arbeid eller tjeneste for staten, vil brudd på taushetsplikten som skjer etter avsluttet arbeid / tjeneste også kunne straffes tilsvarende, jf. tredje ledd.
- 8.5.1.4 Til tross for at det legges til grunn at Varsler og Omvarslede i denne perioden var privatpersoner uten noen form for tilknytning gjennom arbeidsforhold, oppstår det likevel et spørsmål om Omvarslede – som Varslers tidligere arbeidsgiver – har brukt personopplysninger knyttet til henne i det offentlige rom som kan ha utgjort et brudd på taushetsplikten.
- 8.5.1.5 For at det skal foreligge brudd på taushetsplikten i forvaltningsloven § 13 (jf. straffeloven § 209) må følgende objektive vilkår foreligge:
- Den som angivelig har brutt taushetsplikten må være en person som *"utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan"*.
 - Det må dreie seg om informasjon vedrørende *"noens personlige forhold"* eller *"tekniske innretninger og fremgangsmåter"*.
 - Informasjonen må ha tilkommet personen *"i forbindelse med tjenesten eller arbeidet"*.
 - Personen må ha *"krenket"* den lovpålagte taushetsplikten. Det fremgår av forarbeidene at dette inkluderer å *røpe* taushetsbelagt informasjon.
- 8.5.1.6 Som nevnt gjelder plikten også for personer nevnt i første kulepunkt etter at tjenesten eller arbeidet er avsluttet.
- 8.5.1.7 Av de ulike meldingene mellom Varsler og Omvarslede, vurderer vi at det kun er følgende uttalelse fra Omvarslede som kan utgjøre – og bør vurderes som – et mulig brudd på taushetsplikten i forvaltningsloven § 13: *"Jeg kjenner [Varsler] fra et tidligere arbeidsforhold. Hun er en dyktig forsker, men også en ihuga islamist, og en sterk tilhenger av saudiarabernes militante islam. Og mens hennes foreldre var relativt liberale, valgte hun selv, i ung alder, å iføre seg en tettsittende hejab"*. Omvarslede antyder med sin uttalelse at han, gjennom sitt arbeidsforhold til Varsler, har fått kunnskap om at Varsler er islamist og tilhenger av militant islam, samt at hennes bruk av hijab er et selvstendig valg til tross for *"liberale"* foreldre.
- 8.5.1.8 Det er uomtvistet at Omvarslede var en person som utførte *"tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan"* (i dette tilfellet utenriktjenesten).
- 8.5.1.9 De sentrale spørsmålene for å vurdere om det foreligger brudd på taushetsplikten vil være (i) om Omvarslede har avslørt *"personlige forhold"* om Varsler i sitt offentlige Facebook-innlegg og (ii) om informasjonen i innlegget tilkom ham *"i forbindelse med tjenesten eller arbeidet"*.
- 8.5.1.10 I regjeringens nylig publiserte utkast til veileder om taushetsplikt, opplysningsrett og

opplysningsplikt,³⁰ er "*personlige forhold*" definert som "*opplysninger som det er vanlig å ville holde for seg selv*". De ovennevnte forarbeidene til § 13 er videre illustrerende for at grensedragningen mellom opplysninger som er underlagt taushetsplikt og opplysninger som ikke er det, vil være skjønnsmessig. Det fremstår for eksempel uproblematisk å nevne hvor noen har jobbet og hvilken stilling de har hatt, mens kommentarer om arbeidsforholdet utover dette kan være mer problematisk. Det presiseres videre at "*temmelig utpreget personlige er opplysninger om slektskaps-, familie- og hjemforhold...*".

- 8.5.1.11 Forarbeidene tilsier også at opplysninger om holdninger eller innstillinger normalt anses som personlige forhold. Dersom noen velger å forfekte sine holdninger eller innstillinger i offentligheten kan det imidlertid ikke lenger være tale om taushetsbelagte opplysninger. I slike tilfeller blir det imidlertid viktig å være seg bevisst på hva som allerede er offentlig kjent og ikke, herunder om det kan sies å foreligge en "*berettiget interesse*" som tilsier hemmelighet. En slik berettiget interesse vil normalt ikke foreligge dersom opplysningen er lite følsom eller alminnelig kjent. Generelle karakteristikk av noen basert på deres offentlige uttalelser og fremtoning kan følgelig ikke anses å være i strid med taushetsplikten.
- 8.5.1.12 Uttalelsen om at Varslers foreldre "*var relativt liberale*" antas i utgangspunktet å være informasjon som må anses som "*personlige forhold*" etter forvaltningsloven § 13. Spørsmålet er imidlertid hvor Omvarslede hadde denne informasjonen fra: om det var positiv informasjon han var blitt kjent med gjennom sin tidligere tjeneste i UD, eller om det var informasjon han hadde fra andre kilder, eventuelt en slutning han selv hadde gjort basert på ekstern informasjon.
- 8.5.1.13 Omvarslede har forklart at Varsler under sitt hospitantopphold fortalte ham at hennes mor ikke brukte hijab, men at hun selv likevel valgte å bruke hijab. Varsler selv har derimot opplyst at hun aldri har gitt opplysninger om sine foreldre eller andre familieforhold til Omvarslede. Vi har ingen holdepunkter for at Varsler offentlig har sagt noe om sine foreldres holdninger, for eksempel om de var liberale. Hvorvidt en kvinne bruker hijab eller ikke vil likevel være alminnelig kjent i en større eller mindre krets, bl.a. i forbindelse med vedkommendes jevnlige gjøremål i det offentlige rom. Informasjon om hijabbruk anses derfor i seg selv ikke som et personlig forhold, i den forstand at det ikke er noe man normalt vil (kan) holde for seg selv. Basert på opplysninger eller kunnskap om at Varslers mor ikke brukte hijab, kan Omvarslede selv ha trukket den slutning at hun var en relativt liberal muslim. Det faktum at Varsler selv benekter å ha sagt noe om sine foreldre til Omvarslede støtter at uttalelsen om liberale holdninger er basert på Omvarsledes egne slutninger.
- 8.5.1.14 Ovennevnte anses derfor ikke å innebære brudd på den lovpålagte taushetsplikten i forvaltningsloven § 13.
- 8.5.1.15 Hva gjelder betegnelsen av varsler som "*ihuga islamist*" og tilhenger av "*saudiarabernes militante islam*", vil opplysninger om Varslers holdninger til islam, som antydnet ovenfor, i utgangspunktet regnes som *personlige forhold*. Dette må imidlertid vurderes i lys av at Varsler selv har stått frem i offentligheten gjennom artikler og debattinnlegg, hvor det må anses å ha fremgått at hun er troende muslim. Vurderingen av Omvarsledes uttalelse

³⁰ [Taushetsplikt, opplysningsrett og opplysningsplikt. En veileder](#), februar 2021.

vanskeliggjøres av det faktum at Varsler og Omvarslede har klart sprikende syn på definisjonen av "islamist". Folk flest, herunder også Varsler, forbinder terminologien med vold og terror, mens Omvarslede har presisert at hans definisjon ikke inkluderer "*noe voldspotensial, men snarere en sterkt troende som ønsker en sterkere rolle for islam i dagliglivet*".

- 8.5.1.16 Vi har videre ikke sett noen indikasjon på at uttalelsene er basert på opplysninger Omvarslede fikk i forbindelse med sin tjeneste. I sin e-post til Omvarslede 14. juli 2011, skriver Varsler at hun "*personlig har lite til overs for mye av det wahhabismen står for*", hvilket indikerer at Omvarsledes påstand, flere år senere, om at Varsler er en sterk tilhenger av den saudiarabiske "*militante islamismen*" ikke er basert på opplysninger han har fått av Varsler. Vi har heller ikke blitt forelagt informasjon som tilsier at Varsler – i forbindelse med sitt hospitantopphold – gav uttrykk for at hun ønsker en sterkere rolle for islam i samfunnet.
- 8.5.1.17 På ovennevnte bakgrunn legger vi til grunn at det var alminnelig kjent at Varsler er muslim. Videre legger vi til grunn at Omvarslede ikke har fått opplysninger om at Varsler er "*ihuga islamist*" og tilhenger av militant islam gjennom sin tidligere tjeneste i UD. Disse uttalelsene fremstår for oss mer som Omvarsledes egne karakteristikk av Varsler etter å ha deltatt i et offentlig ordskifte med henne. Følgelig kan de nevnte uttalelsene ikke ha utgjort et brudd på taushetsplikten.
- 8.5.1.18 Vi vil likevel bemerke at det etter vårt syn er uheldig at Omvarslede referer til kjennskap til Varsler fra tidligere arbeidsrelasjoner i forbindelse med innlegg i sosiale medier slik han gjorde i dette tilfellet. Dette kan både innebære en risiko for, og skape et inntrykk av, mulig brudd på taushetsplikt.
- 8.5.2 **Diskriminering**
- 8.5.2.1 Diskrimineringsbestemmelsen anses ikke å komme til anvendelse her, da det er vanskelig å se at Omvarslede, som en privatperson uten tilknytning til eller innflytelse over noen elementer av Varslers liv, kan utføre handlinger som vil medføre negativ forskjellsbehandling av Varsler.
- 8.5.3 **Trakassering**
- 8.5.3.1 Varsler har som nevnt fremlagt skriftlig dokumentasjon omhandlende private Facebook-meldinger fra Omvarslede samt offentlige Facebook-innlegg som omhandler Varsler. Varsler har uttalt at hun opplevde disse meldingene og innleggene som truende og skremmende. Det må i denne forbindelse presiseres at disse meldingene / innleggene faller utenfor mandatet for denne granskingen, da Omvarslede og Varsler i denne perioden har vært privatpersoner uten tilknytning til utenriktjenesten.
- 8.5.3.2 Dersom Varsler eller Omvarslede mener at det i debatten mellom dem i de senere år har forekommet rettsbrudd fra den annen part, foreligger både strafferettslige og sivilrettslige virkemidler for å adressere dette. Rettslig sett har utenriktjenesten ingen rolle i denne sammenheng.
- 8.5.4 **Hatefulle ytringer**

- 8.5.4.1 Etter straffeloven § 185 er det straffbart dersom man "*forsettlig eller grovt uaktsomt offentlig setter frem en diskriminerende eller hatefull ytring*". Med "*diskriminerende eller hatefull ytring*" menes "*det å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen*" på grunn av, blant annet, deres nasjonale eller etniske opprinnelse eller religion.
- 8.5.4.2 Det er uomtvistet at Omvarsledes Facebook-innlegg i 2020, som inneholdt uttalelser om at Varsler var en "*ihuga islamist*" og "*tilhenger av militant islam*", var en offentlig ytring, som derfor som utgangspunkt kan rammes av straffeloven § 185. Det er derimot mindre klart om innlegget kan regnes som en "*diskriminerende eller hatefull ytring*". Det er ikke tilstrekkelig for å rammes av § 185 at en ytring kan frembringe hat, ringeakt mv.; det er kun ytringer av "*kvalifisert krenkende*" karakter som vil bli rammet. Det fremgår av rettspraksis og forarbeider til loven at dette vil innebære en vurdering av om utsagnet, av den alminnelige leser eller tilhører, vil kunne tolkes som "*en grov nedvurdering av en menneskegruppe*". Det fremgår videre at det i lys av ytringsfriheten gjelder "*en relativt rommelig margin for smakløse ytringer*".
- 8.5.4.3 Som nevnt ble de aktuelle uttalelsene fremsatt i 2020, mange år etter at Omvarsledes og Varslers forbindelse til UD var opphørt. Hendelsen faller derfor utenfor mandatet i denne saken og vi har derfor ikke foretatt noen nærmere rettslig vurdering av denne.
- 8.5.5 ***Arbeidsgivers plikter***
- 8.6 Da det i perioden ikke har eksistert noe arbeidsforhold mellom verken UD og Varsler eller UD og Omvarslede, kommer arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven eller diskrimineringslovgivningen ikke til anvendelse på disse forholdene.