



STORTINGET

Innst. 180 S

(2018–2019)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:54 S (2018–2019)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes om tiltak mot seksuell trakassering i arbeidslivet

Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 29. november 2018 om statsrådens vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 20. desember 2018 følger vedlagt innstillingen.

Til Stortinget

Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

- «1. Stortinget ber regjeringen sørge for at kunnskap om seksuell trakassering inngår i opplæringen av verneombud, og i opplæring av alle med personalansvar i offentlig sektor.
2. Stortinget ber regjeringen undersøke om usikre tilknytningsformer til arbeidslivet som midlertidige ansettelse og innleie øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering og overgrep, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.
3. Stortinget ber regjeringen foreslå endringer i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen fremgår tydeligere av arbeidsmiljøloven § 4-3.
4. Stortinget ber regjeringen utrede lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Arild Grande, Eigil Knutsen og Hadia Tajik, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Kristian Tonning Riise, fra Fremskrittspartiet, Helge André Njåstad og lederen Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Sosialistisk Venstreparti, Solfrid Lerbrekk, fra Venstre, Terje Breivik, og fra Kristelig Folkeparti Geir Sigbjørn Toskedal, viser til representantforslag om tiltak mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Forslagstiller fremmer fire forslag til tiltak for å forebygge og bekjempe seksuell trakassering i arbeidslivet.

Komiteen viser til at arbeidsgiver har en viktig rolle i å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen. Komiteen viser til Fafo-rapport 2017:09: «Seksuell trakassering i arbeidslivet», som viser at én av fem ansatte i hotell- og restaurantbransjen og helse- og omsorgssektoren blir seksuelt trakassert på jobb. Komiteen viser også til tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) (2017) som viser at mobbing og seksuell trakassering er like vanlig overalt i Norge. Kvinner utsettes i større grad enn sine mannlige kolleger for mobbing og seksuell trakassering. Hele ti pst. av kvinnene har månedlig eller oftere blitt utsatt for uønsket seksuell opp-

merksomhet eller plaging/ubehagelig erting på arbeidsplassen.

Komiteen understreker at seksuell trakassering er et alvorlig samfunnsproblem.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, mener seksuell trakassering i arbeidslivet er et problem som kan skape ulike vilkår og muligheter for arbeidstakere. Noen bransjer er mer utsatt enn andre, særlig innen overnattings- og serveringsbransjen og i helse- og omsorgssektoren, men metookampanjen viste at det er utfordringer også i andre deler av arbeidslivet.

Flertallet viser til at regjeringen har fokus på seksuell trakassering i arbeidslivet, og innsatsen på dette området gjøres i nært samarbeid med partene i arbeidslivet.

Flertallet viser til forslaget om at kunnskap om seksuell trakassering skal inngå i opplæringen av verneombud, og i opplæring av alle med personalansvar i offentlig sektor. Det følger imidlertid allerede av arbeidsmiljøregelverket at verneombudene skal gis opplæring i det psykososiale arbeidsmiljøet; herunder trakassering. Kravene til opplæring skjerpes jo mer relevant problemstillingen er i en bransje.

Flertallet mener at også arbeidsgivere og tillitsvalgte har tilgjengelig informasjon og verktøy i denne problematikken. På bakgrunn av blant annet metookampanjen har Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) styrket sitt samarbeid om innsats mot seksuell trakassering. Det er laget en nettbasert veileder med praktiske råd og forslag for å forebygge og hindre seksuell trakassering. Det er laget opplæringsmaterieell for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud, samt felles opplæring for inspektører i Arbeidstilsynet.

Flertallet viser til at partene i serveringsnæringen i samarbeid med Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet har utarbeidet en egen informasjonskampanje som ble lansert høsten 2018 og som skal følges opp videre i 2019. Dette er et initiativ fra treparts bransjeprogram innen uteliv. Kampanjen «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering» setter seksuell trakassering på dagsorden. Myndighetene og partene har sammen utarbeidet en veileder og et kurs, som vil være nyttige verktøy for forebygging og håndtering av seksuell trakassering på jobb.

Flertallet viser til at når det gjelder opplæring av ledere, plikter arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven generelt til å se til at arbeidstakere som leder andre har nødvendig kompetanse til å se til at lovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt, jf. arbeidsmiljøloven §§ 2-1 og 3-2 første ledd. Kravet gjelder både i offentlig og privat sektor.

Flertallet viser til at forslagstiller ønsker kunnskap om hvorvidt midlertidige ansettelser og innleie øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering og overgrep, og viser til at Arbeids- og sosialdepartementet har inngått en flerårig forskningsavtale for generelt å kartlegge, analysere og finne virkninger av ulike typer tilknytningsformer i arbeidslivet. Seksuell trakassering er uakseptabelt, forbudt og straffbart uavhengig av om man er i en fast stilling eller i et vikariat.

Flertallet viser til forslaget om endringer i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen fremgår tydeligere av arbeidsmiljøloven § 4-3. Seksuell trakassering er forbudt etter arbeidsmiljøloven § 4-3. Paragrafen fastsetter et forbud mot alle former for trakassering (og dessuten all annen utilbørlig opptreden). Arbeidsgivers ansvar for å sikre ansatte et trygt og sikkert arbeidsmiljø er nylig tydeliggjort og presisert i forskrift. Arbeidstilsynet fører tilsyn med bestemmelsen og gir nødvendige pålegg. Alle arbeidstakere har etter loven dessuten både rett – og plikt – til å si ifra dersom de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (§ 2-3 andre ledd bokstav d). Arbeidsmiljølovens generelle varslingsregler er også viktige i denne sammenheng.

Flertallet viser til forslaget om å utrede lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd. Stortinget har gjennom tre anmodningsvedtak, Innst. 388 L (2016–2017) forslag nr. 6 og Innst. 208 (2017–2018) forslag nr. 1 og 6, bedt regjeringen om å styrke veilednings- og hjelpetilbudet til personer som utsettes for seksuell trakassering, innføre et lavterskeltilbud for håndhevelse av saker om seksuell trakassering og gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å gi oppreisning og erstatning i slike saker innenfor diskrimineringslovens område.

Flertallet viser til at forslag om etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering ble sendt på høring i juli 2018. I høringsnotatet ble det foreslått å videreføre gjeldende rett, slik at en arbeidsgiver som ikke oppfylder plikten til å forebygge og forhindre trakassering ikke kan ilegges oppreisning og erstatning etter likestillings- og diskrimineringsloven. Selv om arbeidsgivers forebyggende arbeid er svært viktig, vil det å holde arbeidsgiver erstatningsrettslig ansvarlig i tilfeller der arbeidsgiver ikke oppfylder plikten til å forebygge og forhindre trakassering være å strekke plikten for langt. Et klart flertall av høringsinstansene har ikke berørt denne problemstillingen i sine tilbakemeldinger.

Flertallet viser videre til Granavolden-plattformen som slår fast at Arbeidstilsynets innsats mot seksuell trakassering skal styrkes og at det skal opprettes et

lavterskeltilbud for håndhevelse av saker om seksuell trakassering.

Spørsmålet om en lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13,6 vil bli vurdert i forbindelse med utarbeiding av lovproposisjonen som etter planen skal legges frem for Stortinget våren 2019.

Flertallet viser til at et forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten også har vært på høring. Her foreslås det at ombudet skal få ansvar for veiledning for aktivitets- og redegjørelsesplikten, både for private og offentlige aktører. Forslaget innebærer videre at aktivitetsplikten skal konkretiseres og tydeliggjøres ytterligere, også når det gjelder aktivt arbeid mot seksuell trakassering. Dette skal etter planen legges frem for Stortinget våren 2019.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at seksuell trakassering er en måte å utøve makt på og må forstås i lys av makt- og ulikhetsstrukturer som kjønn, alder, klasse og etnisitet. Den ujevne maktfordelingen i bransjer med mannsdominerte maktstillinger og svake ansettelsesforhold på gulvet gjør at seksuell trakassering blir særlig utbredt der, som i kulturlivet, mediebransjen og hotell- og restauranternæringen.

Disse medlemmer viser til Representantforslag 75 S (2017–2018) fra Sosialistisk Venstreparti om kamp mot seksuell trakassering. I behandlingen av forslaget vedtok Stortinget viktige tiltak i kampen mot seksuell trakassering. Disse medlemmer understreker at tiltakene som ble vedtatt er et riktig steg på veien, men at det er behov for langt flere tiltak.

Disse medlemmer mener metoo-bevegelsen har vært en samfunnsrevolusjon som for en gang for alle har vist at seksuell trakassering er et samfunnsproblem og et hinder for å oppnå likestilling. Disse medlemmer mener at det er avgjørende å svare med tiltak på samfunnsnivå for å endre holdninger knyttet til grenser, styrke håndhevingen av forbudet mot seksuell trakassering, styrke veiledningstilbudet og styrke arbeidet mot seksuell trakassering i arbeidslivet, for å nevne noe.

Disse medlemmer viser til at skjeve maktforhold kan bidra til å gjøre det enda vanskeligere å melde fra om seksuell trakassering. Regjeringen legger opp til økt bruk av løse tilknytningsformer i arbeidslivet. Dette er alvorlig for arbeidstakerens rettigheter generelt, men det kan også innebære at disse arbeidstakerne i utrygge jobber i enda større grad er utsatt for seksuell trakassering.

Disse medlemmer viser til at det er ventet sak fra regjeringen våren 2019 knyttet til et lavterskeltilbud

for behandling av saker om seksuell trakassering og håndheving av disse.

Disse medlemmer mener i likhet med sentrale aktører som Likestillings- og diskrimineringsombudet, LO og JURK (Juridisk rådgivning for kvinner) at det er behov for en presisering i lovteksten i aml § 4-3 at seksuell trakassering inngår i ansvaret arbeidsgiver har for et godt psykososialt arbeidsmiljø. En presisering vil tydeliggjøre at seksuell trakassering inngår i arbeidsgivers ansvarsoppgaver.

Disse medlemmer viser til at arbeidsgiver etter likestillings- og diskrimineringsloven har en plikt til å hindre og forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen. I tilfeller der arbeidsgiver ikke har oppfylt plikten, men er kjent med at ansatte er særlig utsatt, kan det likevel være grunn til at arbeidsgiver kan gjøres ansvarlig. Disse medlemmer mener derfor at lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettede ledd bør utredes. Dette argumenterer også Likestillings- og diskrimineringsombudet og LO for i sine høringsvar til sak om etablering av lavterskeltilbud.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen sørge for at kunnskap om seksuell trakassering inngår i opplæringen av verneombud, og i opplæring av alle med personalansvar i offentlig sektor.»

«Stortinget ber regjeringen undersøke om usikre tilknytningsformer til arbeidslivet som midlertidige ansettelse og innleie øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering og overgrep, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

«Stortinget ber regjeringen foreslå endringer i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen fremgår tydeligere av arbeidsmiljøloven § 4-3.»

«Stortinget ber regjeringen utrede lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettede ledd.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen sørge for at kunnskap om seksuell trakassering inngår i opplæringen av verneom-

bud, og i opplæring av alle med personalansvar i offentlig sektor.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen undersøke om usikre tilknytningsformer til arbeidslivet som midlertidige ansettelser og innleie øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering og overgrep, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen foreslå endringer i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen fremgår tydeligere av arbeidsmiljøloven § 4-3.

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen utrede lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på verne-

bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.

Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til dokumentet og råår Stortinget til å gjøre følgende

v e d t a k:

Dokument 8:56 S (2018–2019) – Representantforslag fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes om tiltak mot seksuell trakassering i arbeidslivet – vedtas ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 18. februar 2019

Erlend Wiborg

leder

Solfrid Lerbrekk

ordfører

Vedlegg**Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråd Anniken Haugli, datert 20. desember 2018****Representantforslag fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes om tiltak mot seksuell trakassering i arbeidslivet (Dokument 8:54 S (2018-2019))**

Jeg viser til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen 29. november 2018 der det bes om en vurdering av representantforslag 54 S (2018–2019) om seksuell trakassering.

Regjeringen har fokus på seksuell trakassering i arbeidslivet, og innsatsen på dette området gjøres i nært samarbeid med partene i arbeidslivet. Saken er tidligere drøftet i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, og følges opp i en arbeidsgruppe om likestilling som er satt ned under rådet. Her deltar alle hovedorganisasjonene sammen med Barne- og likestillingsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet.

Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser om arbeidsmiljø viser at seksuell trakassering særlig forekommer innen overnattings- og serveringsbransjen og i helse- og omsorgssektoren. Blant annet #Metoo har vist at det er utfordringer også i andre deler av arbeidslivet.

Jeg har følgende kommentarer til de konkrete forslagene:

1. Stortinget ber regjeringen sørge for at kunnskap om seksuell trakassering inngår i opplæringen av verneombud, og i opplæring av alle med personalansvar i offentlig sektor.

Regjeringen er opptatt av at arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud får nødvendig opplæring i denne problematikken. Det følger imidlertid allerede av arbeidsmiljøregelverket at verneombudene skal gis opplæring i det psykososiale arbeidsmiljøet; herunder trakassering. Kravene til opplæring skjerpes jo mer relevant problemstillingen er i en bransje.

Blant annet på bakgrunn av #Metoo har Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) styrket sitt samarbeid om innsats mot seksuell trakassering. Det er laget en nettbasert veileder med praktiske råd og forslag for å forebygge og hindre seksuell trakassering. Det er laget opplæringsmaterieell for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud, samt felles opplæring for inspektører i Arbeidstilsynet.

Partene i serveringsnæringen har i samarbeid med Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet utarbeidet en egen informasjonskampanje som ble lansert i høst, og som skal følges opp videre i 2019. Dette er et initiativ fra treparts bransjeprogram innen uteliv. Kampanjen "Sammen setter vi strek for seksuell trakassering" setter seksuell trakassering på dagsorden. Myndighetene og partene har sammen utarbeidet en

veileder og et kurs, som vil være nyttige verktøy for forebygging og håndtering av seksuell trakassering på jobb. Kurset er relevant og åpent også for andre enn utelivsbransjen.

Når det gjelder opplæring av ledere, vises det til at arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven generelt plikter se til at arbeidstakere som leder andre har nødvendig kompetanse til å se til at lovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt, jf. arbeidsmiljøloven §§ 2-1 og 3-2 første ledd. Kravet gjelder både i offentlig og privat sektor.

2. Stortinget ber regjeringen undersøke om usikre tilknytningsformer til arbeidslivet som midlertidige ansettelses- og innleie øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering og overgrep, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Arbeids- og sosialdepartementet har inngått en flerårig forskningsavtale for generelt å kartlegge, analysere og finne virkninger av ulike typer tilknytningsformer i arbeidslivet. For øvrig mener jeg at det i denne sammenheng må fokuseres på tiltak som motvirker seksuell trakassering, fremfor hvilket ansettelsesforhold man har. Seksuell trakassering er uakseptabelt, forbudt og straffbart uavhengig av om man er i en fast stilling eller i et vikariat.

3. Stortinget ber regjeringen foreslå endringer i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen fremgår tydeligere av arbeidsmiljøloven § 4-3.

Seksuell trakassering er forbudt etter arbeidsmiljøloven § 4-3. Paragrafen fastsetter et forbud mot alle former for trakassering (og dessuten all annen utilbørlig oppptreden). Arbeidsgivers ansvar for på sikre ansatte et trygt og sikkert arbeidsmiljø er nylig tydeliggjort og presisert i forskrift. Arbeidstilsynet fører tilsyn med bestemmelsen og gir nødvendige pålegg. Alle arbeidstakere har etter loven dessuten både rett - og plikt - til å si ifra dersom de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (§ 2-3 andre ledd bokstav d). Arbeidsmiljølovens generelle varslingsregler er også viktige i denne sammenheng.

Videre mener jeg det kan være uheldig å fremheve en form for trakassering, fremfor andre, i arbeidsmiljøloven § 4-3. Det vil kunne gi inntrykk av at for eksempel mobbing er mindre viktig som arbeidsmiljøproblem.

4. Stortinget ber regjeringen utrede lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebe-

stemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.

Forslag 4 hører inn under Barne- og likestillingsministeren, og jeg har innhentet følgende uttalelse:

"Stortinget har gjennom tre anmodningsvedtak, Innst. 388 L (2016–2017) forslag nr. 6 og Innst. 208 forslag nr. 1 og 6, bedt regjeringen om å styrke veilednings- og hjelpetilbudet til personer som utsettes for seksuell trakassering, innføre et lavterskeltilbud for håndhevelse av saker om seksuell trakassering og gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å gi oppreisning og erstatning i slike saker innenfor diskrimineringslovens område. Forslag om etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering ble derfor sendt på høring i juli.

I høringsnotatet ble det foreslått å videreføre gjeldende rett, slik at en arbeidsgiver som ikke oppfyller plikten til å forebygge og forhindre trakassering ikke kan ilegges oppreisning og erstatning etter likestillings- og diskrimineringsloven. Det er liten tvil om at arbeidsgivers forebyggende arbeid er særdeles viktig, men Barne- og likestillingsdepartementet mener likevel det vil føre for langt å holde arbeidsgiver erstatningsrettslig ansvarlig i tilfeller der arbeidsgiver ikke oppfyller plikten til å forebygge og forhindre trakassering.

Et klart flertall av høringsinstansene har ikke berørt denne problemstillingen i sine tilbakemeldinger. Noen få høringsinstanser, herunder Likestillings- og diskrimineringsombudet, LO, JURK, Sykepleierforbundet, Norske kvinners sanitetsforening og Rettspolitisk forening, mener imidlertid at departementet bør utrede spørsmålet om en lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i Likestillings- og diskrimineringsloven § 13,6. Det vises i hovedsak til at et erstatningsansvar for arbeidsgiver vil kunne bidra til å effektivisere vernebestemmelsen.

Spørsmålet om en lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i Likestillings- og diskrimineringsloven § 13,6 vil bli vurdert i forbindelse med utarbeiding av lovproposisjonen som etter planen skal legges frem for stortinget våren 2019.

Det gjøres videre oppmerksom på at et forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten også har vært på høring. Her foreslås det at ombudet skal få ansvar for veiledning for aktivitets- og redegjørelsesplikten, både for private og offentlige aktører. Forslaget innebærer videre at aktivitetsplikten skal konkretiseres og tydeliggjøres ytterligere, også når det gjelder aktivt arbeid mot seksuell trakassering. Det foreslås også at ombudets kontroll skal gjennomføres slik at den blir en reell støtte i kvalitetsutviklingen av virksomheters likestillingsarbeid. Ombudets oppfølgingsarbeid vil i praksis kunne innebære at ombudet gjennomgår virksomhetens likestillingsredegjørelser, analyserer funnene og kommer med forslag til forbedringstiltak og styrking av innsats. Veiledning- og kontrollfunksjonen skal i henhold til forslaget slås sammen, slik at kontroll og oppfølging får en "mykere innretning". Jeg har tro på at forslaget om en styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten også vil kunne bidra til å forebygge seksuell trakassering i arbeidslivet. Spørsmålet om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten skal også etter planen legges frem for Stortinget våren 2019."

