



## STORTINGET

# Innst. 364 S

(2020–2021)

Innstilling til Stortinget  
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:137 S (2020–2021)

**Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Mona Fagerås, Eirik Faret Sakariassen, Kari Elisabeth Kaski, Karin Andersen og Freddy André Øvstegård om å tydeliggjøre forbud mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven**

Til Stortinget

### Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«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, samt at det henvises til likestillings- og diskrimineringsloven i samme paragraf.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse av forslaget.

### Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 9. mars 2021 om statsrådens vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 23. mars 2021 følger vedlagt.

Som ledd i komiteens behandling av representantforslaget ble det åpnet for å sende inn skriftlige innspill til saken.

Følgende kom med skriftlig innspill:

- Parat
- Likestillings- og diskrimineringsombudet.

### Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Elise Bjørnebekk-Waagen, Lise Christoffersen, Arild Grande og Rigmor Aasrud, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Kristian Tønning Riise, fra Fremskrittspartiet, Jon Georg Dale og lederen Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Sosialistisk Venstreparti, Solfrid Lerbrekk, og fra Kristelig Folkeparti, Torill Selsvold Nyborg, viser til at seksuell trakassering er et samfunnsproblem som fører til at mange opplever et arbeidsliv som ikke gir like muligheter til alle.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at det stadig kommer nye rapporter om seksuell trakassering som et problem i både samfunnslivet generelt og i arbeidslivet. Dette gjør seksuell trakassering til en samfunnsutfordring, men også til et arbeidsmiljøproblem. På arbeidsplassen kan seksuell trakassering skje både fra medarbeidere, ledere og andre man er i kontakt med gjennom arbeidet. Arbeidstilsynet peker på flere risikofaktorer som øker faren for å bli utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen, fra midlertidige ansatte som ikke kjenner sine rettigheter, til seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet trekker også frem mangel på systematisk HMS-arbeid med psykososialt arbeidsmiljø som omfatter hvordan man kan forebygge, håndtere og følge opp seksuell trakassering.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at både likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13) og arbeidsmiljøloven

(§ 13-1) slår fast at seksuell trakassering er forbudt. I tillegg understreker Høyesteretts dom fra desember 2020 at arbeidsgivers forpliktelse etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 utfylles av arbeidsgivers generelle plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-1 første ledd og 4-3. Det er derfor ikke tvil eller uenighet om at arbeidsmiljølovens trakasseringsbegrep omfatter seksuell trakassering, og at slik trakassering derved er omfattet av trakasseringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 4-3.

Disse medlemmer viser til at trakassering blir definert i likestillings- og diskrimineringsloven som uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom, og at det rettslig sett er unødvendig med en ytterligere presisering. Det kan i tillegg være uheldig å trekke frem en type trakassering fremfor andre, fordi det kan bli tolket som en rangering av uønsket atferd, der seksuell trakassering rangeres som viktigere enn trakassering på bakgrunn av funksjonsnedsettelse, etnisitet og generell mobbing. Disse medlemmer mener dette ikke er riktig signal å gi.

Disse medlemmer er likevel opptatt av at alle former for seksuell trakassering skal bekjempes, og viser til at det har blitt gjort mye arbeid for å forebygge, håndtere og reagere mot uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering. Blant annet er det etablert et lavterskeltilbud for den som ønsker å fremme en sak om seksuell trakassering, i regi av Diskrimineringsnemnda, som har fått myndighet til å fatte avgjørelse om hvorvidt en person er blitt utsatt for seksuell trakassering, og til å ilegge oppreisningserstatning i slike saker innenfor arbeidslivet. Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet har styrket sitt samarbeid om innsats mot seksuell trakassering, og det er laget en nettbasert veileder med praktiske råd og forslag for å forebygge og hindre seksuell trakassering. Det er laget opplæringsmaterieil for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud, samt felles opplæring for inspektører i Arbeidstilsynet. Partene i serveringsnæringen har i samarbeid med Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet gjennomført en egen informasjonskampanje, og myndighetene og partene har sammen utarbeidet en veileder og et kurs, som et verktøy for forebygging og håndtering av seksuell trakassering på jobb.

Disse medlemmer mener at selv om mye er gjort, tyder rapportene fra ulike miljøer i både samfunnsliv og arbeidsliv på at vi fortsatt har en vei å gå før vi ser reell likestilling i alle deler av samfunnet.

Disse medlemmer mener allikevel at den foreslåtte presiseringen i lovteksten er unødvendig og i verste fall kan føre til en uheldig rangering av ulike typer trakassering som alle burde bekjempes med like stor styrke.

Disse medlemmer avviser på denne bakgrunn forslaget.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti understreker at seksuell trakassering er en stor samfunnsutfordring, men også et alvorlig arbeidsmiljøproblem.

Disse medlemmer viser til innspill fra Parats likestillings- og mangfoldsutvalg og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), som begge støtter forslaget om å tydeliggjøre forbud mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven. Likestillings- og diskrimineringsombudet peker på at å inkludere arbeid mot seksuell trakassering i det eksisterende HMS-arbeidet i virksomhetene vil øke sjansene for at arbeidsgivers plikter får praktiske utslag, og at de ansattes vern mot seksuell trakassering får reelt innhold. LDO viser også til at arbeidsgiverne ønsker å jobbe mest mulig forebyggende for å redusere risikoene for at seksuell trakassering skjer hos dem. Ombudet mener det vil ha en stor pedagogisk effekt overfor arbeidsgivere hvis forpliktelsene tydeliggjøres i arbeidsmiljøloven § 4-3, og at det henvises direkte til likestillings- og diskrimineringslovverket.

Disse medlemmer presiserer at forslaget ikke handler om å tydeliggjøre forbudet mot seksuell trakassering, slik flere andre partier ser ut til å gi uttrykk for i sin omtale av forslaget. Forslaget omhandler å tydeliggjøre arbeidsgiver sitt ansvar for å inkludere tiltak mot seksuell trakassering i HMS-arbeidet. Dette er bakgrunnen for hvorfor det er nødvendig å få dette på plass under § 4-3 i arbeidsmiljøloven.

Disse medlemmer påpeker at Arbeidstilsynet trekker frem mangel på systematisk HMS-arbeid med psykososialt arbeidsmiljø som omfatter hvordan man kan forebygge, håndtere og følge opp seksuell trakassering, som en risikofaktor. Arbeidsmiljøloven stiller formelle krav til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. Blant annet stilles det krav om formulerte målsettinger og handlingsplaner, og det er krav om en dokumentert skriftlig HMS-plan i arbeidsmiljøloven § 3-1. Å presisere i lovteksten at arbeidet mot seksuell trakassering inngår i ansvaret arbeidsgiver har for et godt psykososialt arbeidsmiljø, vil tydeliggjøre arbeidsgivers plikt på dette området. Dette vil derfor trolig ha positiv effekt på det forebyggende arbeidet og således være et viktig forslag for å bekjempe seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen foreslå endringer i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen fremgår tydelig av arbeidsmiljøloven

§ 4-3, samt sørge for at det henvises til trakasseringsbestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven i samme paragraf.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at seksuell trakassering og all annen trakassering er uakseptabelt i arbeidslivet og samfunnet generelt. Det er derfor viktig at dette bekjempes gjennom lover, holdninger og bevisstgjøring. Seksuell trakassering er allerede forbudt, på lik linje med annen trakassering. På denne bakgrunn avviser derfor disse medlemmer forslaget.

Komiteens medlem fra Senterpartiet vil understreke at det skal være trygt å gå på jobben i Norge, i et av verdens mest likestilte land.

Seksuell trakassering er et viktig og et krevende tema. Seksuell trakassering rammer den berørte, arbeidsplassen og samfunnet og får både kortvarige og langsiktige negative konsekvenser. Det kan vi ikke tillate i et opplyst samfunn.

Arbeidet med å få bukt med denne formen for trakassering krever grunnleggende og varig holdningsendring. Gode holdninger legger fundamentet for et velfungerende arbeidsmiljø og er og vil alltid være et ledelsesansvar. Holdningsarbeid krever høy innsats og stor vilje fra alle parter, fra leder til ansatte.

Dette medlem mener derfor at temaet i dette forslaget er svært viktig. Dette temaet krever et kontinuerlig arbeid med bevisstgjøring, prioritering og et tydelig lovverk dersom målet skal nås.

Kampanjer som #metoo og liknende arbeid har satt fokus på og gjort det enklere å si ifra om ubehagelige opplevelser på arbeidsplassen og i samfunnet og har virket når det gjelder å belyse omfanget av og størrelsen på dette problemet. Allikevel har seksuell trakassering ikke opphørt. Således må det også fortsatt jobbes for å fremme likestillingen mellom kjønnene.

Det må videre vektlegges det faktum at seksuell trakassering forekommer både i store statlige bedrifter og etater, i politikken og samfunnet for øvrig. Dette gjør denne trakasseringsformen omfattende. I nyhetene meldes det stadig om utenlandske parlamentsmedlemmer og andre betrodde ansatte på regjerings- og parlamentsnivå som heller ikke klarer å oppføre seg. Det er derfor ingen tvil om at seksuell trakassering utgjør et stort, alvorlig samfunnsproblem og vitner om for dårlig ledelseskultur.

Dette medlem vil vise til prosjektet «Seksuell trakassering på arbeidsplasser i helsesektoren», som ble utført i samarbeid mellom Senter for likestilling og kommunene Akureyri, Eskilstuna og Arendal.

Et toårig prosjekt ble gjennomført i perioden 2018–2020 av NIKK (Nordisk informasjon for kunnskap om

kjønn), et nordisk samarbeidsorgan under Nordisk ministerråd.

Formålet med prosjektet var å utvikle et nordisk erfaringsbasert nettverk som gav rom for metodeutvikling og økt kompetanse og bevissthet knyttet til forebygging og håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren i utvalgte kommuner i Norden.

Senter for likestilling fant at definisjonen av seksuell trakassering var relativt likelydende i alle tre landene. Dette prosjektet avdekket videre at lovverket i våre naboland er mer presist, og at ansvaret er tydelig plassert hos arbeidsgiver.

Om det islandske lovverket:

«På Island finner vi forbud mot kjønnsbasert vold, kjønns trakassering og seksuell trakassering i likestillingslovens §22-1 «Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering» (Likestillingsloven, 2008:10).

Hvis en leder er anklaget skal hen gå av mens straffesaken etterforskes og saken er i domstolen.

Videre et forbud i arbeidsmiljøloven §38 «Statsråden bestemmer hvilke krav som skal stilles på arbeidsplasser angående planlegging, tilrettelegging og praksis mot mobbing, seksuell trakassering, kjønns trakassering og vold på arbeidsplasser» (Arbeidsmiljøloven, 1980:46). Det er arbeidsgivers ansvar å utarbeide en skriftlig plan for sikkerhet og helse på arbeidsplassen basert på en risikovurdering. Målet er å fremme sikkerheten til personalet. Risikovurdering bør dekke alle aspekter av arbeidsmiljøet som kan påvirke helse og sikkerhet. Når risikovurderingen indikerer at et problem eksisterer, skal arbeidsgiveren innføre nødvendige forebyggende tiltak for å forhindre eller redusere risikoen for trakassering, seksuell trakassering og mobbing.

I tillegg til likestillingsloven og arbeidsmiljøloven, ligger seksuell trakassering inn under islandsk straffelov §199 «de som praktiserer seksuell trakassering kan bli fengslet opp til to år. Seksuell trakassering er beføling av en annens kjønnsorgan eller bryster uten samtykke. Det kan også innebære ordbruk som er krenkende, skremmende, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom» (Straffeloven, 1940:19).»

Om det svenske lovverket:

«I Sverige er forbud mot seksuell trakassering i arbeidslivet beskrevet i Diskrimineringslagen kapittel 1, §4-5 «I denne lag avses med diskriminering 5. Sexuella trakasserier: «Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet» (Diskrimineringslagen, 2008: 567). I Diskrimineringslagen kapittel 2 presiseres ansvar og hva som gjelder forbud mot diskriminering, trakassering og represalier innen arbeidslivet, utdanning, helse- og sosialtjenester og andre områder.

Det er arbeidsgivers ansvar å se til at personer ikke diskrimineres i forbindelse med arbeidet. Får arbeidsgiver kjennskap til at ansatte har blitt utsatt for seksuell trakassering tilknyttet arbeidsplassen, er arbeidsgiver ansvarlig for å undersøke trakasseringen og evaluere tiltak for å forebygge seksuell trakassering i framtiden. Dette gjelder alle ansatte også de som er i praksis, er midlertidige ansatte eller innleid arbeidskraft.

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgivere å drive et systematisk arbeid, for å sikre at foreskrevne krav om et godt arbeidsmiljø oppfylles. Arbeidsgivere og arbeidstakere skal samarbeide om å oppnå et lett organisert og godt arbeidsmiljø (Arbetsmiljölagen, 1977:1160).

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at sjefer og arbeidsledere har kunnskap om hvordan man forebygger og håndterer krenkende særbehandling, og at kunnskapen overføres til hele arbeidsplassen (Arbetsmiljöverkets författningssamling, 2015:4)

Videre i samme lovtekst om krenkende særbehandling, kommer i tillegg krav om arbeidsgivers ansvar for å iverksette tiltak, samt tydeliggjøre ovenfor hele virksomheten at det er nulltoleranse for krenkende særbehandling. Tilfeller av seksualisert vold kan være straffbare etter straffeloven, og skal anmeldes til politiet (Brottsbalken, 1962:700). Ifølge loven om offentlig ansettelse plikter arbeidsgivere å anmelde tilfeller av alvorlig trakassering. Arbeidsgiver fortsetter i dette tilfellet å ha ansvar for å utrede og hindre trakassering på arbeidsplassen.»

Etter dette medlems syn mangler vi i Norge et godt nok regelverk for å fange opp og negativt sanksjonere bedrifter og arbeidsgivere som ikke etterlever og praktiserer gjeldende lovverk i tråd med lovens intensjon. Dette medlem viser til dommen fra Høyesterett som omhandler et klassisk tilfelle. Under slike forhold kan man ikke forvente at seksuell trakassering opphører.

Dette medlem mener det er rett og riktig å forvente at både arbeidsgivere og bedriftseiere i Norge vet at seksuell trakassering og sågar annen trakassering ikke er tillatt. Lederne må praktisere en ledelse som står til etterfølgelse.

Dette medlem opplever at seksuell trakassering ikke er godt nok presisert slik det står i lovverket i dag, da spesielt i arbeidslivets vernelov, arbeidsmiljøloven. Dette medlem understreker at det er nødvendig å være meget presis i formuleringen. På denne bakgrunn støttes ikke representantforslaget.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn derfor følgende alternative forslag:

«Stortinget ber regjeringen om at § 13 i lov om likestilling og forbud mot diskriminering tas inn i arbeids-

miljøloven § 13-1, som omhandler vern mot diskriminering.»

## Forslag fra mindretall

### Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

#### Forslag 1

Stortinget ber regjeringen foreslå endringer i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen fremgår tydelig av arbeidsmiljøloven § 4-3, samt sørge for at det henvises til trakasseringsbestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven i samme paragraf.

### Forslag fra Senterpartiet:

#### Forslag 2

Stortinget ber regjeringen om at § 13 i lov om likestilling og forbud mot diskriminering tas inn i arbeidsmiljøloven § 13-1, som omhandler vern mot diskriminering.

## Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rår Stortinget til å gjøre følgende

### vedtak:

Dokument 8:137 S (2020–2021) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Mona Fagerås, Eirik Faret Sakariassen, Kari Elisabeth Kaski, Karin Andersen og Freddy André Øvstegård om å tydeliggjøre forbud mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven – vedtas ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 27. april 2021

**Erlend Wiborg**

leder

**Heidi Nordby Lunde**

ordfører

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget  
Stortinget  
Postboks 1700 Sentrum  
0026 OSLO

Deres ref  
BSK/inv

Vår ref  
21/1045-

Dato  
23. mars 2021

## **Representantforslag 137 S (2020-2021) om å tydeliggjøre forbud mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven (Dokument 8:137 S (2020-2021))**

Jeg viser til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen 9. mars 2021 der det bes om en vurdering av representantforslag 137 S (2020-2021) om å tydeliggjøre forbud mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven.

Regjeringen er opptatt av at alle former for seksuell trakassering skal bekjempes, og har, blant annet på bakgrunn av #Metoo, gjennomført en rekke tiltak. Blant annet er det etablert et lavterskeltilbud for den som ønsker å fremme en sak om seksuell trakassering, i regi av Diskrimineringsnemnda. Nemnda har således fått myndighet til å fatte avgjørelse av om en person er blitt utsatt for seksuell trakassering, og til å ilegge oppreisningserstatning i slike saker innenfor arbeidslivet.

Arbeidstilsynet og Likestillings- diskrimineringsombudet har videre 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 gjennomført en egen informasjonskampanje og myndighetene og partene har sammen utarbeidet en veileder og et kurs, som et verktøy for forebygging og håndtering av seksuell trakassering på jobb.

Når det gjelder den rettslige reguleringen, er seksuell trakassering forbudt både etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Begrepet defineres i likestillings- og diskrimineringsloven som uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller

virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Det er ikke tvil eller uenighet om at arbeidsmiljølovens trakasseringsbegrep omfatter seksuell trakassering, og at slik trakassering derved er omfattet av trakasseringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 4-3. Denne bestemmelsen fastsetter for øvrig ikke bare et forbud mot alle former for trakassering, men også all annen utilbørlig opptreden. Rettslig sett er derfor en slik presisering som representantforslaget innebærer, unødvendig.

Jeg mener dessuten det kan være uheldig å trekke frem en type trakassering fremfor andre i arbeidsmiljøloven bestemmelse. Dersom seksuell trakassering trekkes frem særskilt, vil det kunne gi inntrykk av at denne formen for trakassering er viktigere enn andre former for trakassering, for eksempel mobbing, noe som etter min oppfatning ikke nødvendigvis er et riktig signal å gi.

Jeg mener derfor at det mest hensiktsmessige vil være å ikke endre loven.

Med hilsen



Torbjørn Røe Isaksen



