



## STORTINGET

# Innst. 353 L

(2022–2023)

Innstilling til Stortinget  
fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 48 LS (2022–2023)

### Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering)

Til Stortinget

## 1. Sammendrag

### 1.1 Proposisjonens hovedinnhold

I proposisjonen bes det om Stortingets samtykke til at Norge ratifiserer ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. ILO-konvensjon nr. 190 ble vedtatt 21. juni 2019 med en tilhørende rekommandasjon (nr. 206). Dette er den første internasjonale konvensjonen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet.

I tilknytning til ratifikasjon av ILO-konvensjonen legges det også frem forslag om å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven også innebærer et vern mot seksuell trakassering. Det foreslås også å innta definisjoner av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, som tilsvarer definisjonene som er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven. I tillegg foreslås det å presisere verneombudets oppgaver når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø.

Forslag om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 og forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering og tilhørende forskrifter har vært på høring.

### 1.2 Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

#### 1.2.1 TYDELIGGJØRING AV VERNET MOT SEKSUELL TRAKASSERING I ARBEIDSMILJØLOVEN

Det vises til proposisjonens kapittel 4.1, der gjeldende rett, departementets høringsforslag samt høringsinstansenes syn er nærmere redegjort for.

##### 1.2.1.1 Departementets vurderinger og forslag

Den økte oppmerksomheten rundt trakassering og seksuell trakassering tilsier at det er behov for å tydeliggjøre vernet og reglene på dette området. Det foreslås derfor å innta en presisering i arbeidsmiljøloven § 4-3 som tydeliggjør at vernet mot trakassering etter bestemmelsen også omfatter seksuell trakassering. Seksuell trakassering er i dag materielt sett dekket av arbeidsmiljøloven § 4-3. En synliggjøring i bestemmelsen vil likevel kunne bidra til at partene lokalt i virksomhetene får et sterkere fokus på det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering på arbeidsplassene. En tydeliggjøring av lovkravene vil også kunne bidra positivt til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsarbeid.

Det vises til lovforslaget, jf. § 4-3 tredje ledd.

Som et ledd i arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering ble det i høringen foreslått å tydeliggjøre i lov eller forskrift et krav om at arbeidsgiver skal ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Det er hensiktsmessig at nærmere krav på dette området reguleres i forskrift fremfor i lov. Dette vil bli fulgt opp nærmere i dialog med Arbeidstilsynet.

## 1.2.2 LOVFESTING AV TRAKASSERINGSDEFINISJONENE

Det vises til proposisjonens kapittel 4.2, der gjeldende rett, departementets høringsforslag samt høringsinstansenes syn er nærmere redegjort for.

### 1.2.2.1 Departementets vurderinger og forslag

Det kan være hensiktsmessig med en klargjøring av trakasseringbegrepet i arbeidsmiljøloven.

Det er også hensiktsmessig å klargjøre sammenhengen med trakasseringbegrepene i likestillings- og diskrimineringsloven og at disse forstås likt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

Det vises til lovforslaget, jf. § 4-3 tredje ledd nytt andre punktum.

Det foreslås også at det inntas en definisjon av seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, tilsvarende den som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd.

Det vises til lovforslaget, jf. § 4-3 tredje ledd nytt tredje punktum.

## 1.2.3 VERNEOMBUD OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Det vises til proposisjonens kapittel 4.3, der gjeldende rett, departementets høringsforslag samt høringsinstansenes syn er nærmere redegjort for.

### 1.2.3.1 Departementets vurderinger og forslag

Verneombudets oppgaver etter gjeldende rett omfatter både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Det kan være hensiktsmessig at verneombudets oppgaver knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet tydeliggjøres i loven.

Lovforslaget er ment som en presisering av gjeldende rett. Forslaget vil bidra til å øke bevisstheten om verneombudets ansvar for de psykososiale sidene av arbeidsmiljøet. Det vil fortsatt være arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakerne har et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Det foreslås derfor at det presiseres i arbeidsmiljøloven § 6-2 andre ledd bokstav f at verneombudet særlig skal påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.

For å styrke arbeidet mot vold og trakassering ble det i høringen også foreslått at det reguleres i forskrift at verneombudet skal få opplæring i håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen. Dette vil bli fulgt opp nærmere i dialog med Arbeidstilsynet.

## 1.3 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene om å presisere at forbudet mot trakassering også omfatter seksuell trakassering, samt å innta en

definisjon av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, innebærer først og fremst en tydeliggjøring og presisering av gjeldende rett.

Forslaget om at verneombudet særlig skal påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt, innebærer en presisering av gjeldende rett. Forslaget er ikke ment å medføre en utvidelse av verneombudets oppgaver, men bidra til å øke bevisstheten om verneombudets ansvar for de psykososiale sidene av arbeidsmiljøet samt styrke arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i virksomheten.

Lovforslagene vil trolig ikke innebære noen økonomiske eller administrative konsekvenser for arbeidsgiver, ettersom forslagene kun innebærer en presisering av gjeldende rett.

Det er påpekt i høringsrunden at det er viktig at regelverket følges opp ved tilsyn, og at Arbeidstilsynet må ha tilstrekkelig kapasitet til å føre tilsyn med regelverket. De foreslåtte lovendringene vil trolig ikke innebære økte økonomiske eller administrative konsekvenser for Arbeidstilsynets tilsynspraksis, da det allerede føres tilsyn med arbeidsmiljølovens regler om trakassering og verneombud. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er risikobasert, og det legges til grunn at oppfølging vil kunne gjennomføres innenfor eksisterende budsjettammer.

## 2. Komiteens behandling

I denne innstillingen behandles lovforslaget. Det vises til egen innstilling om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjonen, jf. Innst. 354 S (2022–2023).

Som ledd i komiteens behandling ble det åpnet for skriftlige innspill. Det kom seks innspill.

## 3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tuva Moflag, Runar Sjøstad, Torbjørn Vereide og Agnes Nærland Viljugrein, fra Høyre, Henrik Asheim, Anna Molberg og Aleksander Stokkebø, fra Senterpartiet, Eivind Drivenes og Per Olaf Lundteigen, fra Fremskrittspartiet, Alf Erik Bergstøl Andersen og Dagfinn Henrik Olsen, fra Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstøl og lederen Freddy André Øvstegård, og fra Rødt, Mímir Kristjánsson, viser til Prop. 48 LS (2022–2023) Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019.

Komiteen understreker viktigheten av et arbeidsliv fritt for vold og trakassering. Vold og trakassering

rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad, samtidig som vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet, helse og sikkerhet.

Komiteen viser for øvrig til sine merknader i forbindelse med samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190, jf. Innst. 354 S (2022–2023).

## 4. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Høyre, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Rødt.

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

### vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering)

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-3 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnl-

telser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

§ 6-2 andre ledd skal lyde:

(2) Verneombudet skal særlig påse:

- a. at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- b. at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- c. at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d. at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- e. at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt,
- f. at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivarettatt.

#### II

Loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 9. mai 2023

**Freddy André Øvstegård**

leder

**Tuva Moflag**

ordfører

