



STORTINGET

Representantforslag 137 S

(2020–2021)

fra stortingsrepresentantene Mona Fagerås, Eirik Faret Sakariassen, Kari Elisabeth Kaski, Karin Andersen og Freddy André Øvstegård

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

Til Stortinget

Bakgrunn

Seksuell trakassering er en alvorlig og omfattende samfunnsutfordring. Til tross for metoo, lovforbud mot seksuell trakassering og nytt lavterskeltilbud for saker om seksuell trakassering, ser det ikke ut til at omfanget av seksuell trakassering reduseres. Det kommer stadig nye rapporter om tilfeller av seksuell trakassering i Forsvaret, kulturlivet og arbeidslivet generelt. Det betyr at man fortsatt har en vei å gå for å bedre holdninger, sikre mer åpenhet og bevisstgjøre arbeidsgivere og arbeidstakere i at seksuell trakassering ikke skal forekomme på arbeidsplassen.

Seksuell trakassering er ikke bare en stor samfunnsutfordring, men også et alvorlig 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. Eksempler på slike risikofaktorer er å være en midlertidig ansatt som ikke kjenner sine rettigheter, å være en ung ansatt (særlig kvinner) og 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, som en risikofaktor.

Seksuell trakassering er forbudt. Det slår både likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13) og arbeidsmiljøloven (§ 13-1) fast. Etter innføringen av den nye likestillings- og diskrimineringsloven er definisjonen av seksuell trakassering som følger:

«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.»

I en banebrytende dom for seksuell trakassering i Høyesterett i desember 2020 understreker Høyesterett 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. I arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet nevnes imidlertid ikke seksuell trakassering eksplisitt. § 4-3 (3) lyder:

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.»

Forslagsstillerne mener det nå er på tide at arbeidsgivers ansvar for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen blir tydeliggjort i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven stiller formelle krav til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid (internkontroll). Blant annet stilles det krav om formulerte målsettinger og handlingsplaner, og det er krav om en dokumentert skriftlig HMS-plan (aml. § 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 trolig ha positiv effekt på det forebyggende arbeidet.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

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.

8. mars 2021

Mona Fagerås

Eirik Faret Sakariassen

Kari Elisabeth Kaski

Karin Andersen

Freddy André Øvstegård