



Dato: 20.05.2026

Oppfølging av forebyggende tiltak mot trakassering ved Det humanistiske fakultet 2026

I tråd med Handlingsplanen for likestilling og mangfold ved Det humanistiske fakultet 2024-2030, punkt 4, vil HF-LAMU følge opp enhetenes arbeid og tiltak rettet mot forebygging av trakassering. I LAMUs årsplan for 2026 står det at «Enhetene bes rapportere gjennomførte aktiviteter og oppfølging av tiltak. LAMU vil diskutere enhetenes erfaringer.»

Oppfølgingen er en fortsettelse av et foregående område som har blitt tatt opp i LAMU tidligere. I 2024 ba LAMU enhetene om å rapportere gjennomførte aktiviteter og annen oppfølging, jf. LAMUs årsplan for 2023. Gjennomførte tiltak ble presentert for LAMU 07.03.2024.

Presisering av regelverk om psykososialt arbeidsmiljø – risikovurderinger og tiltak

Fra 01.01.2026 ble regelverket om psykososialt arbeidsmiljø presisert. Arbeidsmiljøloven § 4-3, sammen med en ny bestemmelse i forskrift om utførelse av arbeid, regulerer kapittel 2A særlige regler om trakassering og annen utilbørlig opptreden.¹ Forskriften beskriver at arbeidsgiver skal kartlegge og vurdere risiko for å bli utsatt for trakassering. I risikovurderingen skal arbeidsgiver ta særlig hensyn til hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført; hvor, når og i hvilke situasjoner trakassering kan se, og effekten av allerede iverksatte tiltak. På grunnlag av risikovurderingen, skal arbeidsgiver utarbeide nødvendige planer og iverksette nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

UiO har i forbindelse med presiseringen av regelverket laget en egen ressurside for å jobbe systematisk og forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø. På ressursiden er det forelagt

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/#94761>



hvordan risikovurdering av arbeidsmiljøet, egne maler for psykososiale risikovurderinger og beskrivelser av tiltak, og en egen veileder med hjelpespørsmål som kan benyttes ved risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen.

I malene og i veilederen er det identifisert 10 ulike arbeidsmiljøfaktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Punkt 9 omhandler ansatte som utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden.

Handlingsplaner for likestilling og mangfold

I tillegg til presiseringen i arbeidsmiljøloven og fakultets egen handlingsplan for likestilling, er tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiO 2026-2030 ute på høring. Fakultetets handlingsplan og UiOs forslag til tiltaksplan beskriver tiltak relatert til hvordan det aktive, målrettede og planmessige arbeidet med likestilling, forhindring av diskriminering og forebygging av både seksuell og annen trakassering skal styrkes.

Forslag til videre arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet i LAMU

Oppfølgingen av arbeidet med å forebygge trakassering bør derfor ikke ses isolert, slik som ved tidligere oppfølging i LAMU. Arbeidsmiljøloven stiller krav om en helhetlig og allsidig vurdering av risiko og om tiltak knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. Som verktøy i kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet, er også ARK-arbeidet sentralt.

Risikokartlegginger og beskrivelser av tiltak – med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, planene for likestilling og mangfold og ARK – skal legges frem for LAMU og vil gi retning og rammer for LAMUs videre arbeid.

Ressurser

- [Psykososialt arbeidsmiljø på UiO](#)
- [UiOs «Veileder: Risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø»](#)
- [Handlingsplan for likestilling og mangfold ved Det humanistiske fakultet 2024-2030](#)

Med hilsen



UNIVERSITETET
I OSLO

Anders Rykke

Sekretær for HF-LAMU