

# Kvittering på innsendt hørings svar på Høring om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering

**Høringens saksnummer:** 22/1212

**Høring:** Høring om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering

**Levert:** 06/03/2022 12:55:39

**Svartype:**

**Jeg svarte som:** Arbeidstakerorganisasjon

**Avsender:** Negotia

**Kontaktperson:** Heidi Bang

**Kontakt e-post:** heidi.bang@negotia.no

---

## 1. Innledning

Departementets vurdering er at norsk rett oppfyller konvensjonens krav og at det ikke er behov for lovendringer for å ratifisere konvensjonen.

Videre fremhever departementet at en ratifikasjon fra Norge er viktig i et internasjonalt perspektiv. En bredest mulig ratifikasjon blant ILOs medlemsstater, vil kunne bidra til et regulert arbeidsliv med ordnede forhold på verdensbasis, samtidig som kvinners og andre sårbare gruppers stilling i arbeidslivet styrkes særskilt.

Negotia er enige med departementets vurderinger av at det ikke er behov for lovendringer for å ratifisere konvensjonen, og at en ratifikasjon fra Norge vil kunne bidra til internasjonal anerkjennelse av alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering. Norge bærer et ansvar for å gå foran, og på den måten solidarisk støtte opp under at flere land går i gang med ratifiseringsprosessen. Negotia støtter følgelig departementets forslag om å ratifisere ILO-konvensjon nr. 190.

Departementet ser samtidig behov for å tydeliggjøre dagens regelverk, og det legges derfor frem forslag om å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven også innebærer et vern mot seksuell trakassering. Det foreslås også å innta en definisjon av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, som tilsvarer definisjonen som er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven.

For å styrke arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, ber departementet i tillegg om høringsinstansenes syn på en lov- eller forskriftsfesting av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Videre foreslås det å tydeliggjøre verneombudets oppgaver etter arbeidsmiljøloven når det gjelder ivaretagelsen av arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø. Departementet ønsker også høringsinstansenes syn på en regulering av krav til opplæring av verneombudet i håndtering av saker om vold og trakassering på

arbeidsplassen.

## **2. Vold og trakassering i norsk arbeidsliv**

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2019, viser at vold og trakassering i arbeidslivet fortsatt er et stort problem.

7,1 prosent av alle sysselsatte rapporterte at de har blitt utsatt for vold, eller trusler om vold, på arbeidsplassen. Arbeidstakere som har kontakt med tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter eller pasienter, er i større grad utsatt for vold og trusler. Kvinner er i større grad utsatt enn menn, og yngre aldersgrupper er mer utsatt enn eldre.

Videre fremgår det av undersøkelsen at omtrent 117 000 arbeidstakere rapporterte at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang i måneden. Kvinner opplever uønsket seksuell oppmerksomhet oftere enn menn (henholdsvis 7,7 % og 1,7 % prosent) og yngre kvinner er særlig utsatt. I 2019 rapporterte 17 prosent av sysselsatte i aldersgruppen 17-24 år at de har vært utsatt for denne type uønsket oppmerksomhet.

Kvinner har et langt høyere sykefravær enn menn. Etter det Negotia er kjent med er store deler av forskjellene i sykefravær fortsatt uforklart, men det er et faktum at kvinner er mer utsatt for vold og trakassering i og utenfor arbeidslivet enn menn. Negotia mener det er grunnlag for å anta at vold og trakassering er en driver for kvinners høye sykefraværprosent. På denne bakgrunn ber Negotia departementet sette ned et bredt sammensatt utvalg for å se nærmere på ulikhetene og hva som er årsakene til at kvinner har høyere sykefravær enn menn.

## **3. Departementets vurderinger og forslag**

Under gjennomgangen av den enkelte artikkel i konvensjonen, vises det til bestemmelser i norsk rett som etter departementets vurdering medfører at det ikke er behov for lovendringer for å ratifisere konvensjonen. Negotia er enige i at kravene oppstilt i konvensjonen er oppfylt i norsk rett.

Selv om ratifiseringen ikke betinger lovendringer, støtter Negotia departementet i at det behov for tydeliggjøring og lovfesting på enkelte områder.

### **3.1 Tydeliggjøring av vernet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven**

Departementet foreslår en tilføyelse om seksuell trakassering i trakasseringsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd, slik at bestemmelsen får slik ordlyd:

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, *herunder seksuell trakassering*, eller annen utilbørlig opptreden (...)

Selv om det ikke er tvilsomt at seksuell trakassering materielt sett er dekket av dagens § 4-3, er Negotia enige med departementet i at en synliggjøring i bestemmelsen vil kunne bidra til at partene lokalt får et sterkere fokus på det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering. Brukervennlighet og etterlevelse øker ved at rettstilstanden kommer tydelig frem i lovbestemmelsene.

Negotia støtter departementets forslag til tilføyelse.

### **3.2 Lovfesting av trakasseringsdefinisjonene**

Departementet foreslår at "trakassering" og "seksuell trakassering" defineres i arbeidsmiljøloven, tilsvarende definisjonene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Forslag til nytt andre punktum i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd:

*Med trakassering menes handlinger, unnløtelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende (...)*

Forslag til nytt tredje punktum i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd:

*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.*

Negotia er enig med departementets i at det hensiktsmessig å definere trakasseringensbegrepene i arbeidsmiljøloven, og dermed klargjøre at begrepene skal forstås likt som i likestillings- og diskrimineringsloven. Samtidig øker brukervennligheten og fokuset, noe som igjen kan bidra til å styrke arbeidet mot alle former for trakassering.

Negotia støtter departementets forslag til lovfesting av trakasseringensdefinisjonene.

### 3.3 Tydeliggjøring av arbeidsgivers plikt til å ha rutiner mot trakassering

Også under dette punktet, er departementets vurdering at norsk rett oppfyller konvensjonens krav om at arbeidsgiver skal ha rutiner for å forebygge og følge opp trakassering. Likevel har Arbeidstilsynets tilsyn avdekket at mer enn halvparten av virksomhetene ikke har slike rutiner.

I den sammenheng ber departementet om høringsinstansenes syn på en lov- eller forskriftsfesting av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering/seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Negotia støtter at det innføres et uttrykkelig krav, og er enige i at et krav vil gjøre det enklere for virksomhetene å forstå hva som kreves, i tillegg til at en tydelig pliktgjøring kan føre til et større fokus på problematikken i den enkelte virksomhet.

Når det gjelder vold og trusler, er det allerede oppstilt et krav om at arbeidsgiver skal iverksette tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp volds- og trusselsituasjoner i forskrift om utførelse av arbeid.

### 3.4 Om verneombud

I arbeidsmiljøloven § 6-2 andre ledd er det angitt forhold som verneombudet særlig skal være oppmerksomme på, og det vises til konkrete forhold som i all hovedsak gjelder ulykkesrisiko og fysiske/tekniske arbeidsmiljøfaktorer.

Selv om det ikke er tvil om at verneombudets rolle og oppgaver også gjelder psykososiale forhold, er Negotia enige med departementet i at det ensidige fokuset på fysiske forhold i § 6-2 andre ledd, kan gi inntrykk av at det psykososiale er mindre viktig og at verneombudet har en mindre rolle i slike spørsmål.

Forslag til ny bokstav f i § 6-2 andre ledd:

*(Verneombudet skal særlig påse:)*

*f) at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø, jf. § 4-3, er ivaretatt.*

Negotia støtter departementets forslag.

Når det gjelder kravet til opplæring av verneombud, følger det av arbeidsmiljøloven § 6-5 at arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte. Nærmere krav til opplæringen følger av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning i § 3-18 første ledd.

Selv om det er dekket av bestemmelsen i forskriften, fremgår det ikke direkte at

opplæringen også skal omfatte forebygging og håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen. Departementet ber derfor om høringsinstansenes syn på om det eksplisitt skal reguleres. Negotia støtter at det reguleres i forskriften.

Med vennlig hilsen

**Monica Paulsen**

*Forbundsleder i Negotia*

**Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no).**