

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8019 Dep, 0030 Oslo

Vår saksbehandler  
Henrik Dahle

Kopi til

Vår dato  
08.06.2022

Vår referanse

Deres referanse

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

Det vises til høringsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet datert 8. mars 2022 om ratifikasjon av ILO- konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering. Unio er Norges største hovedorganisasjon for arbeidstakere med høyere utdanning. Vi har om lag 390 000 medlemmer fordelt på 14 medlemsforbund i offentlig og privat sektor. Unio takker for mulighetene til å få komme med innspill underveis i prosessen med ratifisering av konvensjonen.

### **Generelt**

Forhandlingene om et internasjonalt regelverk for bekjempelse av vold og trakassering i det globale arbeidslivet har vært et viktig tema i flere år. Unio har gjennom sitt internasjonale engasjement vært en aktiv deltaker i disse forhandlingene. På 100-årsjubileet til ILO i 2019 kom gjennomslaget om en internasjonal konvensjon som forplikter stater å bekjempe vold og trakassering i arbeidslivet.

Den nye standarden bidrar til å adressere nye og viktige virkemidler for å bekjempe vold og trakassering i det globale arbeidslivet, og betyr mye i et solidaritetsperspektiv. Men konvensjonen omhandler også utfordringer i det nasjonale arbeidslivet, der vold og trakassering fra tredjepart (klienter, kunder og brukere) ser ut til å øke.

Med en konvensjon på plass, er effektiv implementering neste steg. Vi synes derfor det er svært positivt at departementet har igangsatt arbeidet for å ratifisere ILO-konvensjonen nr. 190 i samarbeid med partene i arbeidslivet og samtidig kommer med flere forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering som vil ytterlig løfte tematikken og tydeliggjøre ansvarsområder.

Unio organiserer medlemmer blant annet innen helse- og utdanningssektoren som utgjør store grupper i norsk arbeidsliv, og er svært kvinnedominert. Vold og trusler og seksuell trakassering er utbredt i disse sektorene, og helse- og utdanningspersonell er noen av de mest utsatte yrkene. Likevel opplever vi at det er store utfordringer knyttet til det faktiske vernet ansatte har mot vold, trusler og trakassering i disse sektorene. Disse utfordringene blir i liten grad berørt i høringsnotatet.

## De respektive forslag og artikler

Departementets vurdering er at norsk rett oppfylder 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.

Unio er enige med departementets vurderinger om 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. Men samtidig ønsker vi å gi innspill og utdype noen utfordringer knyttet til de respektive forslag og artikler i konvensjonen

Departementet ser et 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. Unio støtter forslaget om å innta en presisering i arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) om at vernet mot trakassering også omfatter seksuell trakassering. Vi støtter også forslaget om at likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av henholdsvis «trakassering» og «seksuell trakassering» inntas i arbeidsmiljølovens § 4-3. Samtidig vil vi understreke at det er behov for å utvikle bestemmelsen om krav til det psykososiale arbeidsmiljø i arbeidsmiljølovens § 4-3 slik at den blir en bedre forankringsbestemmelse, som tar opp i seg flere av de ulike psykososiale risikofaktorer som arbeidstakerne er utsatt i arbeidshverdagen. I tillegg burde det vært utarbeidet en egen forskrift på områder som utfyller arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Unio slutter seg til konvensjonens erkjennelse av at vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet, helse og sikkerhet, og at myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsmarkedsinstitusjoner kan bistå, som en del av andre tiltak, i å erkjenne, reagere på og motvirke effektene av vold i hjemmet. Dette punktet kommenteres ikke eksplisitt i departementets vurderinger. Deltakelse i arbeidslivet er avgjørende for kvinners økonomiske selvstendighet og muligheten til å forlate et voldelig forhold. Det blir et viktig arbeid å finne fram til hensiktsmessige måter å bistå arbeidstakere på som er utsatt for vold i hjemmet. Vi vet for eksempel ikke hvordan vold i hjemmet påvirker kvinners yrkesaktivitet eller sykefravær.

ILO-konvensjonens virkeområde angis i artikkel 2 og 3 i konvensjonen. Virkeområdet i konvensjonen er omfattende og strekker seg utover over det som er nedfelt i vår arbeidsmiljølovgivning. Blant annet er det nedfelt kategorier som, arbeidstakere hvis ansettelsesforhold har blitt avsluttet, frivillige og arbeidssøkere. Selv om forpliktelsene konvensjonen oppstiller ikke omfatter virkeområdet, mener vi at grensene i forhold til arbeidsmiljølovens virkeområde kunne vært problematisert noe bedre i høringsnotatet.

Konvensjonens artikkel 4 angir at medlemsstatene skal vedta en inkluderende og kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. I konvensjonens fortale erkjennes at «kjønnsbasert vold og trakassering rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad» og at «det er behov for en inkluderende, integrert og kjønns spesifikk tilnærming som håndterer underliggende årsaker og risikofaktorer, inkludert kjønnsstereotyper, ulike og overlappende former for diskriminering og ulikhet i kjønnsbaserte maktrelasjoner, for å avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet». Dette er en erkjennelse vi slutter oss til.

Artikkel 8 pålegger medlemsstatene bl.a. å kartlegge, i samarbeid med partene i arbeidslivet eller på andre måter, de sektorer eller yrker og arbeidsforhold der arbeidstakere og andre berørte personer er mer utsatt for vold og trakassering, og gjennomføre tiltak for effektivt å beskytte slike personer. Unio vil peke på at det ikke er nok bare å identifisere sektorer og yrker som er særlig utsatt eller beskrive regelverket. For effektivt å beskytte personer som er utsatt for vold og trakassering i forbindelse med relasjonelt og emosjonelt arbeid er det også nødvendig å problematisere hvordan dette skal gjøres.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på en lov- eller forskriftsfesting av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering/seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vi mener omfanget av saker som har framkommet og fortsatt framkommer i kjølvannet av #metoo, vitner om et sterkt behov for bevisstgjøring, og at det er nødvendig med klare og allmenn kjente rutiner for varsling og håndtering av trakassering/seksuell trakassering. Vi mener dette gjøres best gjennom lovfesting.

Under pkt 3.6 i høringsnotatet - Særlig om straffeloven og straffeprosessloven- viser departementet til at straffeloven inneholder flere straffebud som rammer vold, trakassering og seksuell trakassering. For mange av våre medlemsgrupper i Unio hersker det stor usikkerhet om i hvilken grad vold og trusler på arbeidsteden skal anmeldes. Unio ber myndighetene være mer tydelige på å knytte arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter til bestemmelser i straffeloven på dette tema.

Unio støtter at det skal framgå uttrykkelig av arbeidsmiljølovens § 6-2 at verneombudet også skal ha særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og at det skal framgå av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 at verneombudsopplæringen skal omfatte forebygging og håndtering av vold og trakassering. Det er viktig at det settes av tid til dette i verneombudsopplæringen.

Vi mener videre at bedriftshelsetjenesten burde nevnes som en naturlig aktør under pkt 11.2.2 i høringsnotatet - Rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer. BHT skal ha en faglig fri og uavhengig stilling, og i mange bransjer hvor de ansatte er utsatt for vold, trusler og trakassering, er det pålagt å være tilknyttet BHT. Vår erfaring er at BHT dessverre i altfor liten grad brukes.

Artikkel 10 handler om håndheving og tiltak. Medlemsstatene skal bl.a. ha «juridiske, sosiale, medisinske og administrative støttetiltak for klagere og ofre for trakassering og vold i arbeidslivet» og «sørge for at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering i arbeidslivet har effektiv tilgang til kjønnsespesifikke, trygge og effektive klage- og konfliktløsningsmekanismer, støtte, tjenester og tiltak». Unio mener at det i denne sammenheng burde vært vist til yrkesskadereguleringen. Riktignok kan arbeidstakere som blir utsatt for vold og trusler søke om å få godkjent skaden som yrkesskade, men NAVs tall viser at syv av ti som får innvilget en ytelse beregnet etter særreglene for yrkesskader er menn. Forskning viser at helse- og sosialsektoren, som er kvinneorientert, er den sektoren der det er vanskeligst å få godkjent yrkesskader. Yrkesskade må også inkludere lidelser forårsaket av vold og trusler; trusler gir psykisk belastning over tid.

Som departementet redegjør for i høringsnotatet må reglene om trakassering ses i sammenheng med blant annet varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. De tillitsvalgte har en viktig rolle når det gjelder varslingsinstituttet som beskyttelsestiltak mot vold og trakassering i arbeidslivet. De bør involveres og brukes som en ressurs når det gjelder hvordan varslingsordningene praktiseres ute i virksomhetene.

Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet har til tross for et delvis overlappende mandat når det gjelder tilsyn og håndheving av bestemmelser om trakassering helt ulike kompetanser og virkemidler. Unio mener det i varierende grad foreligger rutiner eller retningslinjer i de ulike virksomhetene for oppfølging av ansatte som har blitt utsatt for trakassering i dag. Det er viktig at nytt regelverk også følges opp på tilsynssiden.

Siden tilsynsmyndighetene ved de foreslåtte endringene vil få nye arbeidsområder er det viktig å ha fokus på de økonomisk og administrative konsekvenser. Unio vil påpeke at utvidelse av oppgaver vil medføre økt behov for tilføring av ressurser til tilsynsmyndighetene, slik at intensjonen om å styrke arbeidet kan realiseres.

Vennlig hilsen  
Unio

Jon Olav Bjergene  
sekretariatssjef

Henrik Dahle  
fagsjef og advokat