

Akademikerne
v/Astrid M. Svele

Sendes kun på epost: ams@akademikerne.no

Deres ref.:

Vår ref: HSAK202200225

Dato: 26-04-2022

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

Legeforeningen viser til høringsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet datert 8. mars 2022 om forslag om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering.

Legeforeningen støtter de foreslåtte endringene, og vil nedenfor knytte noen kommentarer til høringen.

Høringsnotatet har vært sendt til relevante organisasjonsledd i Legeforeningen. Høringsnotatet og innspill fra relevante organisasjonsledd er behandlet administrativt i Legeforeningen.

Legeforeningen støtter Regjeringens ambisjon om en offensiv likestillingspolitikk som gjør at alle blir inkludert i samfunnet. Legeforeningen hilser derfor velkommen tiltak som kan bidra til at kvinner og menn får de samme rettighetene, og at ingen blir utsatt for trakassering og vold i arbeidslivet. På denne bakgrunn støtter Legeforeningen ratifisering av ILO-konvensjon nr. 190.

Legeforeningen støtter også forslaget om å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven også innebære et vern mot seksuell trakassering. Selv om dette allerede i dag følger av det generelle forbudet mot trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3 (3), anser vi det som et pedagogisk riktig grep med en slik tydeliggjøring. Legeforeningen støtter dessuten forslaget om å innta en definisjon av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, som tilsvarer definisjonene som er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven.

Legeforeningen finner grunn til å bemerke at seksuell trakassering har vært forbudt i norsk arbeidsrett gjennom det generelle forbudet mot trakassering i arbeidsmiljøloven fra 1995. Forbud mot seksuell trakassering følger dessuten uttrykkelig av likestillings- og diskrimineringsloven § 13, første ledd. Metoo- kampanjen fra 2017 satte fornyet fokus på



seksuell trakassering som samfunnsproblem, og i 2020 avsa Høyesterett sin første "Metoo-dom". Omfanget av saker med seksuell trakassering i arbeidslivet viser at lovregulering er et nødvendig, men ikke tilstrekkelig virkemiddel i kampen mot trakassering, herunder seksuell trakassering. Et effektivt vern mot trakassering i arbeidslivet fordrer etter vårt syn også at de respektive arbeidsplasser har nødvendig fokus og kompetanse på håndtering av trakassering, i møte med konkrete saker. På denne bakgrunn støtter vi forslaget om en lov- eller forskriftsfesting av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, samt å få arbeid mot seksuell trakassering inn i HMS-reglene i arbeidsmiljøloven.

Vi støtter også at verneombudets oppgaver tydeliggjøres i loven når det gjelder å påse at arbeidstakerens psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.

For at verneombudene skal settes i stand til å ivareta sine oppgaver, støttes forslaget om en regulering av krav til opplæring av verneombud i saker om vold og trakassering på arbeidsplassen. Vi finner likevel grunn til å bemerke at det allerede i dag er krav til at arbeidsgiver sørger for at verneombudet får nødvendig opplæring til å utføre vervet på en forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timer opplæring. Legeforeningen forutsetter at for de virksomheter det vurderes som hensiktsmessig, kan opplæring i saker om vold og trakassering på arbeidsplassen inkluderes i den obligatoriske opplæringen på minimum 40 timer.

Departementet mener forslagene trolig ikke vil innebære økonomiske eller administrative konsekvenser for Arbeidstilsynets tilsynspraksis ettersom Arbeidstilsynet allerede fører tilsyn med arbeidsmiljølovens regler om vold og trakassering.

Legeforeningen finner grunn til å bemerke at 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 føles opp tilsynsmessig.

Legeforeningen mener økt satsning på arbeid mot trakassering og vold i arbeidslivet også bør innebære at Arbeidstilsynet har tilstrekkelig kapasitet til å føre tilsyn med at nytt regelverk etterleves.

Forslagene til endringer er først og fremst en tydeliggjøring og presisering av gjeldende rett av opplysningshensyn. Departementet antar at dette vil kunne gjøre det lettere for arbeidstaker å vurdere om vedkommende har blitt utsatt for trakassering eller seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vi deler denne vurderingen. Et spørsmål er om en konsekvens av dette kan bli en økning i antall saker om trakassering til Diskrimineringsnemnda. Det er allerede lang saksbehandlingstid i nemnda, og Legeforeningen kan ikke se at høringen berører hvordan en eventuell økning i saksmengde påvirker Diskrimineringsnemnda økonomisk og administrativt. Med utgangspunkt i de konsekvenser høringen selv beskriver at trakassering i arbeidslivet kan få for ansatte, mener



**DEN NORSKE
LEGEFORENING**

Legeforeningen at det er svært uheldig om saksbehandlingstiden hos nemnda vedvarer å være lang.

Med hilsen
Den norske legeforening

Siri Skumlien
generalsekretær

Lars Duvaland
Avdelingsdirektør/advokat

Liv Marit Fagerli
Spesialrådgiver/advokat

[Dokumentet er godkjent elektronisk](#)