



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
10.06.2022

VÅR REFERANSE
2022/1263

DERES DATO
08.03.2022

DERES REFERANSE
22/1212

VÅR SAKSBEHANDLER
Hanne Margrethe Meldal 41547875

Til:

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

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

Arbeidstilsynet viser til høring i brev 8. mars 2022 fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, vedlagt høringsnotat med forslag om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljøloven regelverk om trakassering. Vi viser videre til epostkorrespondanse om utsettelse av svarfristen.

I høringsnotatet har departementet vurdert og konkludert med at norsk rett oppfyller kravene i ILO-konvensjon nr. 190, og at det ikke er behov for lovendringer for å ratifisere konvensjonen. På denne bakgrunn foreslår departementet at Norge ratifiserer konvensjonen. Arbeidstilsynet støtter dette.

I tillegg foreslår departementet i høringsnotatet flere forslag som innebærer å ta arbeid mot seksuell trakassering inn i HMS-reglene i arbeidsmiljøloven som tiltak for å styrke arbeidet mot seksuell trakassering. Arbeidstilsynet er på et generelt grunnlag positive til forslagene. Arbeidstilsynet vil i det følgende likevel knytte noen bemerkninger til enkelte deler av forslagene.

På bakgrunn av etatens tilsynserfaring, praktisering av regelverket og eksisterende forskning, har vi et bredt kunnskapsgrunnlag som tilsier at det er et forbedringspotensial når det gjelder forebygging og sikring av et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i virksomhetene, herunder vern mot vold, trusler og trakassering. Arbeidstilsynet har på denne bakgrunn igangsatt et arbeid i samarbeid med partene i arbeidslivet for å utrede behovet for nærmere regulering av krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet oppnevnte i mars 2022 en partssammensatt arbeidsgruppe som blant annet skal vurdere mulige forslag til endringer eller presiseringer i regelverket på dette området.

Tydeliggjøring av vernet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3

Selv om det ikke er nødvendig for å oppfylle ILO-konvensjonen har departementet lagt frem forslag om å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3 også omfatter seksuell trakassering.

Arbeidstilsynet legger til grunn at seksuell trakassering allerede er dekket av vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd slik bestemmelsen er formulert i dag. Dette er og utgangspunktet i Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene overholder arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og kommer med reaksjoner ved manglende etterlevelse.



Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsynspraksis er at flere virksomheter ikke arbeider tilstrekkelig systematisk med å forebygge psykososialt arbeidsmiljø trakassering gjennom sin internkontroll, og seksuell trakassering ses i enkelte bransjer på som "påregnelig risiko".

Arbeidstilsynet støtter i utgangspunktet departementets vurderinger og behov for å styrke vernet mot seksuell trakassering gjennom tiltak som kan bidra til økt fokus på problematikken i virksomhetene. En tydeliggjøring av lovkravene på dette området vil og kunne bidra positivt til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsarbeid. Arbeidstilsynet vil samtidig bemerke at forslaget om å fremheve seksuell trakassering som den eneste kategorien under trakasseringsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd, kan gi inntrykk av at andre former for trakassering som ikke nevnes er mindre viktige. Det er derfor viktig å fremheve at det ikke nødvendigvis er slik at seksuell trakassering skal anses som "viktigere" enn andre forhold. Arbeidstilsynet påpeker derfor at det bør presiseres at alle former for trakassering er omfattet av lovens forbud mot trakassering.

Lovfesting av trakasseringsdefinisjonene

Departementet foreslår å innta en legaldefinisjoner av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3, som tilsvarer de definisjonene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd.

Arbeidstilsynet vurderer at en definisjon av trakassering og seksuell trakassering tilsvarende definisjonen i likestillings- og diskrimineringsloven vil virke opplysende for arbeidstakere og arbeidsgivere. Arbeidstilsynet har lagt til grunn samme tolkning av trakasseringsbegrepene i sin tilsyns- og veiledningsaktivitet, og en lovendring som inntar tilsvarende definisjon i arbeidsmiljøloven vil være klargjørende for virksomhetene. Arbeidsmiljøloven har i hovedsak ingen eller få legaldefinisjoner, utover bestemmelsen i § 1-8 og i kapittel 2A om varsling, og man bør som nevnt ovenfor, være årvåken for å fremheve trakassering og seksuell trakassering foran andre risikofaktorer i arbeidsmiljøet som ikke positivt nevnes. Samtidig erfarer Arbeidstilsynet at dette er et vanskelig tema for mange virksomheter, og støtter derfor i utgangspunktet forslaget om lovfesting av trakasseringsdefinisjonene.

Arbeidstilsynet peker likevel på at definisjonen av trassering, som foreslås i samsvar med legaldefinisjonen i likestillings- og diskrimineringsloven, på et punkt avviker fra beskrivelsen av begrepet i forarbeidene til arbeidsmiljøloven. Her er det uttalt at det med trakassering menes «uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet», jf. Ot.prp. nr. 49 (20024-2005) s. 325. Forslaget til ny definisjon av begrepet trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3, inneholder ikke ordet «uønsket».

Videre påpekes at bestemmelsen i § 4-3 setter forbud ikke bare mot trakassering, men også mot "annen utilbørlig adferd". En legaldefinisjon av trakassering og seksuell trakassering vil derfor uansett ikke avgjøre bestemmelsens virkeområde, men vil, som også departementet påpeker, ha en viss informasjonsverdi.

Politikk/rutiner mot vold og trakassering

Departementet ber om høringsinstansenes syn på en lov- eller forskriftsendring av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering/seksuell trakassering på arbeidsplassen.



Arbeidstilsynet viser til at arbeidsgiver ifølge gjeldende rett allerede har en plikt til å ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge brudd på krav fastsatt i arbeidsmiljøloven og forskrifter til loven. Dette følger blant annet av arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd. I tillegg har loven særskilte regler om krav til rutiner blant annet hva gjelder intern varslings (§ 2 A-6) og når det gjelder vold og trusler (forskrift om utførelse av arbeid § 23A-3).

Arbeidstilsynet stiller derfor i utgangspunktet spørsmål ved hensiktsmessigheten av å innføre en særskilt plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering/seksuell trakassering. Samtidig vurderer Arbeidstilsynet at det kan være formålstjenlig å vurdere om det bør stilles krav til rutiner knyttet til forebygging av arbeidsmiljøproblemer av psykososial art som sådan, men ikke spesifikt rettet mot vold og trakassering. Dette er for øvrig blant de tema som antas å ville være aktuelle å diskutere i den partssammensatte arbeidsgruppen som vist til ovenfor, som skal utrede behovet for nærmere regulering av lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø.

Særlig om verneombud

Presisering av verneombudets oppgaver

Arbeidstilsynet erfarer gjennom sin tilsyns- og veiledningsaktivitet at ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ikke prioriteres i mange virksomheter. Tilbakemeldingene og begrunnelsen er at dette oppleves som et vanskelig tema å finne riktig tilnærming til og å håndtere og på grunn av manglende kunnskap. Våre erfaringer er at det er lettere å ha fokus på det fysiske arbeidsmiljøet i virksomhetens HMS-arbeid, spesielt i virksomheter og bransjer hvor de fysiske arbeidsmiljøfaktorene tradisjonelt har vært de mest fremtredende. I disse virksomhetene er arbeid med de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene av stor betydning, og mangelfullt arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet kan også medføre ulykker.

Arbeidstilsynet er positiv til at viktigheten av arbeid med psykososialt arbeidsmiljø synliggjøres og at verneombudets rolle tydeliggjøres til å omfatte ivaretagelse av arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø. Kunnskap om psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er også nødvendig med tanke på verneombudets særlige varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 3-2. Et tydelig krav i loven vil bidra til å rette fokuset på det psykososiale arbeidsmiljøet som en av de viktigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Krav om opplæring for verneombud

Arbeidstilsynet opplever at mange verneombud ikke nødvendigvis har kompetanse eller full forståelse hva gjelder forebygging og identifisering av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, herunder vold og trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet vurderer det derfor som positivt at det stilles konkrete krav til innholdet i verneombudets opplæring som er relevant og nødvendig for at de skal kunne utføre sine verv forsvarlig. En mulighet kan her være å ta inn følgende presisering i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 første ledd bokstav d) (endringer i kursiv):

d) gjøre deltakerne i stand til å identifisere *viktige* faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet, *blant annet når det gjelder vold, trusler og trakassering/seksuell trakassering.*



Det finnes i dag en bestemmelse i forskrift om utførelse av arbeid § 23 A-2 som sier at arbeidstakerne skal gis nødvendig opplæring og *øvelse* i forebygging og *håndtering* av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr. Videre skal arbeidsgiver sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig. Arbeidstilsynet legger imidlertid til grunn at det ikke vil være like naturlig eller hensiktsmessig – ut fra rollen til verneombudet – å stille tilsvarende krav til at verneombudsopplæringen skal omfatte verken øvelse eller håndtering av vold eller trusler.

Arbeidstilsynet vil for øvrig også be om at departementet vurdere om det kan være behov for å stille krav om at denne type opplæring/ lignende opplæring også inngår i den obligatoriske HMS-opplæringen for arbeidsgiver.

Tonje Faanes
Seksjonsleder (sign.)

Hanne M. Meldal
seniorrådgiver (sign.)

Dette notatet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur