

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Deres ref:
2022/1212

Vår ref:
2022/388-2/008

Saksbehandler
Lisbet Tjønna/

Dato:
Bodø, 09.06.2022

Ratifikasjon av ILO-konvensjon nr 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering

Viser til hørings forslag om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. Helse Nord stiller seg bak Spekters oppfatning av at vi har et omfattende lovverk, i første rekke lov om likestilling og mot diskriminering i arbeidsmiljøloven som ivaretar de forholdene som konvensjonen er ment å dekke.

I dialog med foretakene er de positive til å styrke arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering og i forholdet om en lov- eller forskriftsfesting av plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Å ha rutiner lett tilgjengelig i tillegg til å sørge for at dette inngår som en del av den systematiske opplæringen til nyansatte for eksempel gjennom e-læring og lederopplæring, så vil dette ha mange hensiktsmessige effekter. Det bør være et minimumskrav at alle medarbeidere vet hvor de skal henvende seg i slike saker og at de kan adressere slike henvendelser til andre hvis det gjelder nærmeste leder og medarbeider. Verneombudene bør ha en klar rolle i dette og konkret kunne benyttes. Å innta en definisjon av trakassering vil bidra positivt til at medarbeidere vet hva som er grensegangene og hva som ikke er akseptabelt atferd. Likeledes vil det være avklarende at medarbeidere vet at dette også gjelder i situasjoner som ikke alltid er tilknyttet jobb hvor vernet mot trakassering også kan gjelde, eks i forbindelse med reise til og fra jobb, sosiale sammenkomster på kveldstid og julebord.

Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere plikter å utarbeide rutiner for intern varsling, jf. Arbeidsmiljøloven §2 A-6. Foretakene i Helse Nord har utarbeidet en felles regional retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold i Helse Nord. Retningslinjen ble vedtatt i Helse Nord RHF's styre den 22.06.2021. Retningslinjen oppfordrer alle ansatte til å varsle dersom de blir oppmerksomme på kritikkverdige forhold i virksomheten. Hovedformålet med retningslinjen er å sikre at varsling av kritikkverdige forhold håndteres på en forsvarlig, god og effektiv måte. Både ansatte som varsler og ansatte som opplever å bli varslet om skal oppleve at deres rettssikkerhet ivaretas og at de blir hørt og behandlet korrekt. I retningslinjen oppgis

det at arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven (aml.) har en medvirkningsplikt ved utforming, gjennomføring og oppfølging av helse- miljø og sikkerhetsarbeid. Denne medvirkningsplikten innebærer bl.a. at arbeidstakere i visse tilfeller har plikt til å varsle. Ansatte plikter å varsle straks de blir oppmerksom på følgende:

- Feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse, jf. aml. § 2-3 nr. 2 bokstav b.
- Trakassering (mobbing) og diskriminering på arbeidsplassen, jf. aml. § 2-3 nr. 2 bokstav d.
- Kollegaer som blir skadet eller pådrar seg sykdom som følge av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen, jf. aml. § 2-3 nr. 2 bokstav e.

I samme retningslinje vises det til hvem medarbeidere skal varsle til, ekstern varsling, varsling til media, hvordan varsle, hva varslet bør inneholde, hvordan varslet blir fulgt opp og mottak av varselet.

Foretakene er også positive til å tydeliggjøre verneombudets oppgaver etter loven når det gjelder å påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt. Departementet forslag om at det skal fremgå uttrykkelig av arbeidsmiljøloven § 6-2 andre ledd at verneombudet også skal ha særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet vil gi et økt fokus på at dette området i fremtiden blir ivaretatt.

Departementet ønsker også høringsinstansenes syn på en regulering av krav til opplæring av verneombudet i håndtering av saker om vold og trakassering på arbeidsplassen. Det fremkommer i dialogen at foretakene ikke bare ønsker at verneombudene burde få slik opplæring, men også at utsatte yrkesgrupper i større grad bør få opplæring i håndtering av vold og trakassering. Det må i dette arbeidet defineres hvem som bør få slik opplæring, siden vi anser at dette problemområdet har en større rekkevidde enn først antatt. Dette kan for eksempel gjelde ansatte i ekspedisjoner, sengeposter, døgnavdelinger og poliklinikker, psykiatriske avdelinger, medisinske og kirurgiske sengeposter, akutt- og intensiv avdelinger på sykehusene. Det meldes om at dette vil være svært viktig i foretakenes arbeid å trygge ansatte og slik opplæring vil virke forebyggende og bidra til mindre sykefravær siden vold og trusler kan være en kilde til dette.

Forbudet i likestillings- og diskrimineringsloven oppstiller et forbud mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, av permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder og hvor loven særlig tar sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Når det gjelder minoriteter så har Helse Nord et særskilt ansvar for å sikre at det tas hensyn til den samiske kulturen, historie, levesett og språk, som i flere anledninger er satt på dagsorden.

Vennlig hilsen

Lisbet Tjønn
rådgiver

Interne kopimottakere:
Anita Mentzoni-Einarsen