

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

**Arbeids- og inkluderingsdepartementet**

**08.03.2022**

Høringsfrist 8. juni 2022

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>SITUASJONSBESKRIVELSE</b>	<b>6</b>
2.1	Innledning	6
2.2	Vold og trusler i norsk arbeidsliv	6
2.3	Mobbing, trakassering og seksuell trakassering i norsk arbeidsliv	7
2.4	Arbeidstilsynets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet	8
2.5	Likestillings- og diskrimineringsombudets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet	8
<b>3</b>	<b>GJELDENE RETT</b>	<b>9</b>
3.1	Vern mot vold og trakassering i arbeidslivet	9
3.2	Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet	11
3.3	Aktivitets- og redegjørelsesplikten	12
3.4	Varsling mv.	12
3.5	Håndheving	13
3.6	Særlig om straffeloven og straffeprosessloven	14
<b>4</b>	<b>GENERELT OM KONVENSJONENS VIRKEOMRÅDE – ARTIKKEL 2 OG 3</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>DEFINISJONER OG FORBUD – ARTIKKEL 1 OG 7</b>	<b>16</b>
5.1	Om artikkel 1 og 7	16
5.2	Departementets vurderinger	16
5.2.1	Kravet om å definere vold og trakassering	16
5.2.2	Kravet om å forby vold og trakassering	17
5.2.3	Særlig om kjønnsbasert vold og trakassering	18
5.2.4	Tydeliggjøring av vernet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven	18
5.2.5	Lovfesting av trakasseringsdefinisjonene	19
<b>6</b>	<b>INKLUDERENDE OG INTEGRERT KJØNNSSPESIFIKK TILNÆRMING –</b>	<b>20</b>
	<b>ARTIKKEL 4</b>	

6.1	Om artikkel 4	20
6.2	Departementets vurderinger	21
<b>7</b>	<b>DE GRUNNLEGGENDE PRINSIPPENE OG RETTIGHETENE I ARBEIDSLIVET – ARTIKKEL 5</b>	<b>21</b>
7.1	Om artikkel 5	21
7.2	Departementets vurderinger	21
<b>8</b>	<b>LIKESTILLING I ARBEIDSLIVET – ARTIKKEL 6</b>	<b>22</b>
8.1	Om artikkel 6	22
8.2	Departementets vurderinger	22
<b>9</b>	<b>BESKYTTELSE OG FOREBYGGING – ARTIKKEL 8</b>	<b>23</b>
9.1	Om artikkel 8	23
9.2	Departementets vurderinger	23
9.2.1	Offentlige myndigheter og arbeidstakere i den uformelle økonomien	23
9.2.2	Kartlegging av vold og trakassering i arbeidslivet	24
9.2.3	Tiltak for å beskytte utsatte personer mot vold og trakassering	25
<b>10</b>	<b>ARBEIDSGIVERS PLIKTER – ARTIKKEL 9</b>	<b>26</b>
10.1	Om artikkel 9	26
10.2	Departementets vurderinger og forslag	26
10.2.1	Politikk/rutiner mot vold og trakassering	26
10.2.2	Hensynet til vold og trakassering i HMS-arbeidet	27
10.2.3	Informasjon og opplæring	28
10.2.4	Særlig om verneombud	29
<b>11</b>	<b>HÅNDHEVING OG TILTAK – ARTIKKEL 10</b>	<b>30</b>
11.1	Om artikkel 10	30
11.2	Departementets vurderinger	31
11.2.1	Tilsyn og håndheving	31
11.2.2	Rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer	31
11.2.3	Beskyttelse av personvern	33
11.2.4	Sanksjoner	34

11.2.5	Kjønns spesifikke klagemekanismer	34
11.2.6	Arbeidstakers rett til å avbryte arbeidet	35
11.2.7	Vold i hjemmet – virkning i arbeidslivet	35
<b>12</b>	<b>VEILEDNING, OPPLÆRING OG HOLDNINGSSKAPENDE TILTAK –</b>	
	<b>ARTIKKEL 11</b>	<b>36</b>
12.1	Om artikkel 11	36
12.2	Departementets vurderinger	36
12.2.1	Nasjonal politikk om vold og trakassering i arbeidslivet	36
12.2.2	Veiledning og holdningskampanjer mot vold og trakassering i arbeidslivet	37
<b>13</b>	<b>SLUTTBESTEMMELSER</b>	<b>38</b>
<b>14</b>	<b>ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER</b>	<b>38</b>
<b>15</b>	<b>FORSLAG</b>	<b>39</b>
15.1	Ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190	39
15.2	Lovforslag	39

# 1 Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sender med dette på høring spørsmålet om å ratifisere ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, samt forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering.

ILO-konvensjon nr. 190 ble vedtatt 21. juni 2019 og er den første internasjonale avtalen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet. Den er en internasjonal arbeidslivsstandard og anerkjenner alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering. Konvensjonen trådte i kraft 25. juni 2021. Hittil har 10 stater ratifisert konvensjonen; Fiji, Uruguay, Argentina, Ecuador, Hellas, Mauritius, Namibia, Somalia, Italia og Sør-Afrika. Den tilhørende rekommandasjonen (nr. 206) er ikke-bindende for medlemsstatene, men gir anbefalinger om ytterligere regulering og andre tiltak knyttet til konvensjonen. Konvensjonen er inntatt som vedlegg til høringsnotatet, i norsk og engelsk versjon.

I arbeidet med å utrede ratifikasjon av konvensjonen har departementet hatt dialog med partene i arbeidslivet gjennom en partssammensatt arbeidsgruppe, hvor også Kultur- og likestillingsdepartementet har deltatt. Departementets vurdering er at norsk rett oppfyller konvensjonens krav og at det ikke er behov for lovendringer for å ratifisere konvensjonen. Departementet foreslår at Norge ratifiserer ILO-konvensjon nr. 190, og ber om høringsinstansenes syn på dette.

Regjeringen ønsker samtidig å føre en offensiv likestillingspolitikk som gjør at alle blir inkludert i samfunnet. Regjeringen er opptatt av at kvinner og menn skal ha de samme rettighetene, og at ingen skal bli utsatt for trakassering og vold i arbeidslivet. Et av tiltakene som er varslet i Hurdalsplattformen er å styrke arbeidet mot seksuell trakassering, blant annet ved å ratifisere ILO-konvensjon nr. 190 og ved å få arbeid mot seksuell trakassering inn i HMS-reglene i arbeidsmiljøloven. I tilknytning til mulig ratifikasjon av ILO-konvensjonen, legger departementet 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 definisjonene som er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven.

For å styrke arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering, 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.

Departementet foreslår videre å tydeliggjøre verneombudets oppgaver etter loven når det gjelder å påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er 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.

I dette høringsnotatet gis det først en kort situasjonsbeskrivelse og oversikt over gjeldende rett (kapittel 2 og 3), før konvensjonen gjennomgås nærmere opp mot norsk rett (kapittel 4 til 13). Avslutningsvis omtales økonomiske og administrative konsekvenser (kapittel 14), og det gis en oversikt over konkrete forslag (kapittel 15).

Kultur- og likestillingsdepartementet har ansvar for den statlige politikken og forvaltningen knyttet til likestilling og diskriminering, herunder likestillings- og diskrimineringsloven, og har bidratt med vurderinger opp mot konvensjonen på deres områder.

## 2 Situasjonsbeskrivelse

### 2.1 Innledning

Som en del av den nasjonale arbeidsmiljøovervåkingen kartlegger Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Statistisk Sentralbyrå (SSB) vold og trakassering i norsk arbeidsliv. Hvert tredje år utgir STAMI en Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMIs Faktabok fra 2021 inneholder blant annet statistikk om vold og trakassering i norsk arbeidsliv hentet fra SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2019.

Ifølge STAMI oppgir om lag ni av ti sysselsatte at de er motivert og engasjert i arbeidet. Tilsvarende oppgir at de er ganske eller svært fornøyde med jobben. Sammenliknet med sysselsatte i Europa er norske sysselsatte blant de mest fornøyde med arbeidsforholdene på arbeidsplassen. I Norge oppgir 94 prosent av de sysselsatte at de enten er veldig fornøyde eller fornøyde med arbeidsforholdene, mot 86 prosent av europeiske sysselsatte. Statistikken viser samtidig at en god del arbeidstakere blir utsatt for vold/trusler, og også mobbing og trakassering, jf. nedenfor.

### 2.2 Vold og trusler i norsk arbeidsliv

Tall fra levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2019 viser at 7,1 prosent av alle sysselsatte, hvilket tilsvarer 187 000 personer, rapporterte at de i løpet av det siste året har blitt utsatt for trusler og/eller vold på arbeidsplassen fra kollegaer, overordnede, kunder, klienter, elever eller pasienter. Dette er noe høyere enn i 2016 (6,6 prosent), men lavere enn i 2013 (7,5 prosent).

Forekomsten av vold og trusler er særlig høy innen helse- og omsorgssektoren, spesielt blant ansatte på sykehjem og pleie- og omsorgsinstitusjoner, sykehus og i hjemmetjenesten. Det er også høy forekomst av vold og trusler i politi og vaktyrker, blant servitører, i undervisningssektoren og i barnehager. Kvinner er i større grad utsatt for vold og trusler enn menn (henholdsvis 11 prosent og 4,2 prosent), og yngre aldersgrupper er mer utsatt enn eldre.

Ifølge Arbeidstilsynet er arbeidstakere som har kontakt med tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter, i større grad utsatt for vold og trusler. Det gjelder også for arbeid med verdier, penger og der det utøves makt. Det fysiske arbeidsmiljøet er også en risikofaktor, eksempelvis om det er mulig å rømme eller om virksomheten har alarm. Risikoutsatte arbeidssituasjoner kan blant annet være alenearbeid, arbeid med lav bemanning, mangelfull opplæring og arbeid med mennesker i sårbare situasjoner.

Studier utført ved STAMI viser at det er en sammenheng mellom vold og trusler om vold og økt risiko for søvnproblemer og utvikling av psykiske plager over tid, og at ansatte som er utsatt for vold eller trusler om vold har økt risiko for sykefravær. Vold på arbeidsplassen kan medføre både personskader og dødsfall. I perioden 2011–2019 har Arbeidstilsynet registrert en markert økning i antall meldte ikke-dødelige skader som følge av vold på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet har mottatt melding om 591 personer utsatt for voldsskade, fordelt på 546 hendelser, hvilket tilsvarer en femdobling i løpet av perioden. Det er grunn til å tro at en vesentlig del av økningen skyldes endret rapporteringsmønster. Det er særlig offentlig administrasjon, forsvar, trygd og forretningsmessig tjenesteyting som skiller seg ut med høyere grad av rapporterte hendelser. Også helse- og sosialsektoren har et relativt høyt antall meldte hendelser.

Når det gjelder dødsfall som følge av vold på arbeidsplassen, ble det i perioden 2000–2019 registrert 34 dødsfall, fordelt på 19 ulike hendelser. Dette inkluderer tre terrorhandlinger der 17 arbeidstakere døde mens de var på jobb. De øvrige dødsfallene ble registrert i næringene offentlig administrasjon, overnatting/servering, helse/sosial, transport, undervisning og varehandel.

## 2.3 Mobbing, trakassering og seksuell trakassering i norsk arbeidsliv

Tall fra levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø viser at om lag 89 000 arbeidstakere i 2019 rapporterte om at de ble utsatt for mobbing på arbeidsplassen minst én gang i måneden eller mer. Dette tilsvarer 3,5 prosent av alle ansatte. Forekomsten av mobbing har gått svakt opp over tid, men lå stabilt fra 2016 til 2019. I 2019 er andelen som oppgir mobbing noe høyere blant kvinner enn menn (henholdsvis 3,9 prosent og 3,2 prosent). Mobbing blir i undersøkelsen definert som en situasjon der en ansatt blir systematisk trakassert eller dårlig behandlet over lengre tid, for eksempel i form av plaging og ubehagelig ertering. Mobbing er særlig fremtredende innen varehandel, overnatting og servering. Ifølge STAMI viser forskning at mobbing er forbundet med lavere tilfredshet og engasjement i jobben, økt risiko for å utvikle symptomer på angst og depresjon, søvnproblemer og høyere risiko for lengre sykefravær.

Siden 2017 og starten på metoo-kampanjen har det vært økt bevissthet rundt uønsket seksuell oppmerksomhet i samfunnet. Ifølge STAMI kan uønsket seksuell oppmerksomhet medføre negative emosjonelle og psykologiske konsekvenser, og er i enkeltstudier forbundet med økt risiko for psykiske plager, alkoholmisbruk, søvnproblemer, forhøyet blodtrykk og fremtidig sykefravær. Innen forskning defineres seksuell trakassering i tre former. Den hyppigst forekommende formen er den som gir uttrykk for holdninger som virker fornærmende, nedverdiggende eller foraktfulle, i hovedsak mot kvinner. Den andre formen er uønsket seksuell oppmerksomhet i form av verbal eller fysisk atferd. Den tredje og minst utbredte formen er seksuell overtalelse, for eksempel det å true eller bestikke seg til seksuelle tjenester.

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø viser at omtrent 117 000 arbeidstakere i 2019 rapporterte at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet én gang i måneden eller mer. Over tid har forekomsten økt noe, og ved hver måling siden 2013 har andelen som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet ligget på over 4 prosent. Kvinner opplever i større grad uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn (henholdsvis 7,7 prosent og 1,7 prosent), og yngre kvinner er særlig utsatt. I 2019 rapporterte 17 prosent av sysselsatte i aldersgruppen 17–24 år at de hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Uønsket seksuell oppmerksomhet er høyere blant midlertidig ansatte (7,0 prosent) enn blant faste ansatte (4,2 prosent).

Forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet er høyest blant servitører, sykepleiere, pleie- og omsorgsarbeidere, i politiet og i vaktyrker. I en undersøkelse utført av Fafo om seksuell trakassering innen hotell og restaurant og helse og omsorg, svarte 19 prosent av de som deltok i undersøkelsen at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene. Andelen var noe høyere i hotell og restaurant (21 prosent) enn i helse og omsorg (18 prosent).<sup>1</sup> I en undersøkelse utført av Fafo om seksuell trakassering innen

---

<sup>1</sup> Bråten og Øistad, Seksuell trakassering i arbeidslivet, Fafo-rapport 2017:09.

film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet svarte 32 prosent at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av sin karriere.<sup>2</sup>

## **2.4 Arbeidstilsynets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet**

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet blir overholdt. I arbeidet med å motvirke vold og trusler i arbeidslivet har Arbeidstilsynet rettet en ekstra innsats og gjennomført flere tilsyn i næringer og yrker der arbeidstakerne er spesielt utsatt for vold og trusler, blant annet innen helse- og sosialsektoren. Ved Arbeidstilsynets tilsyn har det blant annet blitt avdekket behov for forbedring knyttet til kartlegging, risikovurdering og tiltak for å håndtere og følge opp hendelser med vold og trusler på arbeidsplassen.

Når det gjelder trakassering, gjennomførte Arbeidstilsynet 726 tilsyn i perioden 2014–2019. Tilsynene avdekket at 55 prosent av virksomhetene ikke hadde rutiner for å forebygge, rapportere og følge opp trakassering på arbeidsplassen, og at virksomhetene ikke arbeidet tilstrekkelig systematisk med å forebygge mobbing og trakassering.

Arbeidstilsynet følger løpende opp saker om trakassering på arbeidsplassen. Når Arbeidstilsynet mottar tips om trakassering foretas det en vurdering av om det skal opprettes en veilednings- eller tilsynssak, om henvendelsen skal sendes til en annen etat, eller om henvendelsen ikke trenger videre oppfølging. Vurderingen gjøres på bakgrunn av sakens karakter og omfang. Så langt det er mulig vil Arbeidstilsynet veilede den som tar kontakt, slik at vedkommende selv, sammen med verneombud, tillitsvalgt eller arbeidsgiver kan finne løsninger på den enkelte arbeidsplass.

Arbeidstilsynets bidrag i enkeltsaker om trakassering forutsetter at den som har meldt saken til Arbeidstilsynet fritar Arbeidstilsynet fra taushetsplikten. I flere enkeltsaker om trakassering og andre former for diskriminering har Arbeidstilsynet en uformell dialog med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

Arbeidstilsynet har gjennomført flere holdningskampanjer mot trakassering de senere år. Kampanjen «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering» ble lansert i 2018 i samarbeid med LDO og partene i utelivsbransjen. Kampanjen inneholder blant annet en elektronisk veileder med tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet har i samarbeid med LDO gjennomført webinar for arbeidsgivere og arbeidstakere om forebygging og håndtering av seksuell trakassering.

## **2.5 Likestillings- og diskrimineringsombudets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet**

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) veileder både personer som opplever å ha blitt trakassert og seksuelt trakassert, og arbeidsgivere, om regelverket på området og hva som er viktig i håndteringen av disse sakene. LDOs mål er å gi tilstrekkelig god veiledning slik at den som tar kontakt med LDO kjenner til hvilke handlingsalternativer som finnes. Dette innebærer hvorvidt den aktuelle saken kan løses på lavest mulig nivå på arbeidsplassen, eller om det er en sak som kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda eller domstolene. I tillegg veileder LDO arbeidsgivere i konkrete saker om hvordan de kan jobbe aktivt forebyggende.

---

<sup>2</sup> Bråten og Svalund, Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet, Fafo-rapport 2018:39.



Når det gjelder kjønnsbasert vold som særlig rammer kvinner, er dette – i likhet med andre former for vold – potensielle straffesaker. LDO har gjennom årene veiledet kvinner som utsettes for vold i nære relasjoner. LDOs primære råd er å anmelde forholdet og å skaffe beskyttelse. For øvrig jobber LDO proaktivt ved å identifisere mangler som svekker utsattes rettssikkerhet, i lys av både nasjonalt lovverk og i lys av forpliktelser som følger av ulike konvensjoner, deriblant FNs kvinnekonvensjon og Istanbulkonvensjonen.

Hovedsatsingsområdene for LDO er innenfor arbeidsliv, skole og utdanning, vold i nære relasjoner, overgrep og seksuell trakassering, helse, bruk av tvang, hatkriminalitet og hatefulle ytringer. Arbeidet mot seksuell trakassering er et høyt prioritert arbeid hos LDO. Statistikken fra 2020 viser at LDO i 2020 mottok 54 henvendelser om (seksuell) trakassering i arbeidslivet. Statistikken fra perioden 2016–2020 viser videre at antall henvendelser om (seksuell) trakassering har vært mellom 20 og 78 saker.<sup>3</sup> Det totale antall slike veiledningshenvendelser økte fra 20 saker i 2016 til 90 saker i 2018, men i 2019–2020 har antall veiledningshenvendelser gått ned. LDO mottok totalt 72 henvendelser i 2019, og 78 henvendelser i 2020. De fleste av henvendelsene knytter seg til mulig trakassering i arbeidslivet.

Antallet henvendelser LDO mottar er uansett ikke representativt for omfanget av saker om seksuell trakassering og kjønstrakassering som skjer i Norge. Ny statistikk fra STAMI viser at omfanget er langt større. Mange tar ikke kontakt med LDO av ulike årsaker. En av grunnene kan være at de ikke kjenner til denne muligheten.

Siden 2017 har Arbeidstilsynet og LDO hatt et tett samarbeid når det gjelder arbeidet med å forebygge og hindre seksuell trakassering i bransjer som driver med overnatting og servering. Parallelt med dette er LDO faglig bidragsyter i trepartssamarbeidet om arbeidslivskriminalitet med partene i utelivsbransjen, som koordineres av Arbeidstilsynet.

## 3 Gjeldende rett

### 3.1 Vern mot vold og trakassering i arbeidslivet

Arbeidsgiver har en plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1. Arbeidsgivere har ansvar for å blant annet organisere, tilrettelegge og utøve ledelse på en slik måte at «arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger». Det presiseres også at «virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn».

I § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, fastslås det at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. I forarbeidene til loven fremkommer det at med trakassering menes «uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325. Bestemmelsen i § 4-3 omfatter også seksuell trakassering. Hva som omfattes av begrepet trakassering er nærmere utdypet i forarbeidene, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) og Ot.prp. nr. 104 (2002-2003).

Av § 4-3 følger det også at arbeidstaker, så langt det er mulig, skal «beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre». Med «andre» menes alle som kan representere en risiko for arbeidstakeren, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 100. Dette kan være kunder, klienter, brukere, pasienter med videre. Vurderingen av i hvilken grad det er

---

<sup>3</sup> Det fremgår av LDOs årsrapport at disse sakene er registrert under kategoriene «kjønn» og «trakassering». Dette er i all hovedsak saker som gjelder seksuell trakassering. LDO opplyser at de vurderer å etablere en egen kategori for rapportering om seksuell trakassering slik at tallene blir nøyaktige.

mulig å iverksette beskyttelsestiltak mot vold mv. må ifølge forarbeidene relatere seg til den risiko som foreligger. Arbeidsgiver skal også kartlegge og forebygge vold og trakassering fra tredjepart, som kunder, pasienter, klienter mv., der det er relevant. I forskrift om utførelse av arbeid (forskrift 6. desember 2011 nr. 1357) er det gitt utdypende bestemmelser.

Likestillings- og diskrimineringsloven oppstiller et forbud mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, jf. § 6. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling, jf. § 1 tredje ledd. Sistnevnte er ment å synliggjøre at loven særlig er til for grupper som både historisk og i dag står svakere på flere områder enn andre, og at en formålsbestemmelse som særlig fremhever kvinners stilling vil være best i samsvar med anbefalinger fra FNs kvinnekomité, jf. Prop. 81 L (2016–2017) s. 57 flg. Likestillings- og diskrimineringsloven er sektorovergripende og gjelder på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet, jf. § 2. Av § 29 fremgår det at diskrimineringsforbudet og forbudet mot å trakassere omfatter alle sider av et arbeidsforhold, og gjelder tilsvarende for arbeidsgiveres valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

Trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6, og seksuell trakassering, er forbudt, jf. § 13. Det er også forbudt å instruere noen om å diskriminere, trakassere eller gjengjelde, jf. § 15, samt å medvirke til noe av dette.

Kjønnsbasert vold kan være diskriminering på grunn av kjønn dersom lovens øvrige vilkår for ulovlig forskjellsbehandling er oppfylt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 6–9.

Diskriminering på grunn av kjønn i kombinasjon av andre diskrimineringsgrunnlag nevnt i § 6 (sammensatt diskriminering) er omfattet av forbudet. Klagesakene som knytter seg til kjønnsbasert vold, og som bringes inn for Diskrimineringsnemnda, kategoriseres og behandles imidlertid ofte som saker om seksuell trakassering.

Trakassering er definert i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre ledd som «handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». Loven har også en definisjon av seksuell trakassering i § 13 tredje ledd. Høyesterett avsa i desember 2020 en dom om seksuell trakassering (HR-2020-2476-A). Dommen gir anvisning på hvor den nedre grensen går for hva som anses å utgjøre seksuell trakassering etter den tidligere likestillingsloven § 8. Bestemmelsen er videreført i likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Arbeidsmiljøloven har også regler om diskriminering, og fastslår at trakassering knyttet til aktuelle diskrimineringsgrunnlag er forbudt, jf. kapittel 13. Forbudet gjelder diskriminering og trakassering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder, og også midlertidig ansettelse og deltidsansettelse, jf. § 13-1. Forbudet gjelder i hele arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør, jf. § 13-2.

Personer som ikke er arbeidstakere vil også i en viss utstrekning være beskyttet av reglene mot vold og trakassering etter arbeidsmiljøloven, jf. § 1-6. Det samme gjelder andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, jf. § 2-2. Dette kan være selvstendig næringsdrivende, innleide arbeidstakere eller personer som har annen arbeidsrettslig status, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 86. Reglene i kapittel 13 om forbud mot diskriminering og trakassering av arbeidstakere gjelder tilsvarende for arbeidsgivers behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, jf. § 13-2.

Arbeidstakere som omfattes av skipsarbeidsloven er unntatt fra arbeidsmiljøloven, jf. § 1-2 andre ledd. Skipsarbeidsloven § 10-1 forbyr diskriminering og trakassering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder. Regler om arbeidsmiljø på skip

er nærmere regulert i skipssikkerhetsloven og i forskrift om arbeidsmiljø mv. på skip (forskrift 1. januar 2005 nr. 8). Unntatt fra arbeidsmiljøloven er også militær luftfart som omfattes av luftfartsloven, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd. Sivil luftfart er omfattet av arbeidsmiljøloven med de unntak som følger av forskrift av 20. desember 2018 nr. 2182. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om vold og trakassering gjelder også innen sivil luftfart.

Arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem er regulert i forskrift av 5. juli 2002 nr. 715. Forslag til endring av forskriften har vært på høring. For å synliggjøre at arbeidsgivers ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter psykososiale forhold, har departementet foreslått å presisere at arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig skal sikre at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.

Arbeid i arbeidsgivers hjem er regulert i forskrift av 5. juli 2002 nr. 716. Departementet har hatt på høring forslag til ny forskrift, og har i den forbindelse foreslått at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker, så langt det er mulig, beskyttes mot vold og trusler, og at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at hans eller hennes verdighet ikke krenkes.

### **3.2 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet**

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 at arbeidsgiver har en plikt til å gjennomføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Arbeidsgiver skal blant annet kartlegge farer og problemer, og iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser. Arbeidsgiver skal også sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene tilsier det. Internkontrollforskriften (forskrift 6. desember 1996 nr. 1127) oppstiller nærmere krav til innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

I arbeidsmiljøloven kapittel 6 er det gitt regler om verneombud. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført, på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i loven, jf. § 6-2. I virksomhet som jevnlig sysselsetter over 50 arbeidstakere skal det også være arbeidsmiljøutvalg, jf. § 7-1. Arbeidsmiljøutvalget skal blant annet følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 følger det at arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner innenfor sitt ansvarsområde skal forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene i lovens § 6. Med plikt til å forebygge menes tiltak av preventiv karakter, herunder iverksettelse av og utforming av retningslinjer for varsling om trakassering, jf. Prop. 81 L (2016–2017) s. 321. Plikten vil også omfatte tiltak for å forebygge trakassering som inntreffer utenfor arbeidstid og utenfor arbeidsplassen, så lenge den aktuelle hendelsen har en tilknytning til arbeidet, for eksempel trakassering som skjer ved sosiale sammenkomster i regi av arbeidsgiver utenom arbeidstid, eksempelvis i forbindelse med julebord, jf. Prop. 81 L (2016–2017) s. 187.

Nærmere plikter og krav i forbindelse med vold og trusler om vold følger av forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A. Her fremgår det blant annet at arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold, og at arbeidstakere skal få nødvendig opplæring, øvelse og informasjon. Arbeidsgiver skal videre iverksette nødvendige tiltak og sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres, samt sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging. Arbeidsplassforskriften (forskrift

6. desember 2011 nr. 1356) fastslår at det ved utforming og innredning av arbeidsplasser og arbeidslokaler skal tas særlig hensyn til fare for vold og trussel om vold.

Arbeidsmiljøloven stiller også krav til *arbeidstaker* i arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidstaker har blant annet en plikt til å underrette arbeidsgiver og verneombudet, og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere, når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet, jf. § 2-3. Arbeidstaker skal også sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

### 3.3 Aktivitets- og redegjøringsplikten

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven § 24 skal offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i lovens § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Aktivitets- og redegjøringsplikten gjelder alle sider av offentlige myndigheters virksomhet, herunder tjenesteyting, budsjettering og regelverks- og politikktutforming. Offentlige myndigheter skal også redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid.

At offentlige myndigheter skal arbeide «aktivt» for å fremme likestilling og hindre diskriminering, innebærer at det må iverksettes konkrete tiltak. At arbeidet må være «planmessig» betyr at myndighetene skal utarbeide en plan og følge en strategi for å fremme likestilling, jf. Prop. 63 L (2018–2019) s. 93. I at arbeidet skal være «målrettet», ligger det at det skal settes et mål for arbeidet og det må utpekes hvem som er ansvarlig for å oppnå målet, jf. Prop. 81 L (2016–2017) s. 231.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd pålegger videre alle arbeidsgivere, innenfor sin virksomhet, å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet kjønn, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Alle arbeidsgivere har en plikt til å dokumentere sitt likestillingsarbeid, jf. § 26 fjerde ledd.

Alle offentlige arbeidsgivere, og private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte (20 når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det), skal følge opp en lovpålagt arbeidsmetode i fire trinn etter bestemmelsens andre ledd, herunder å undersøke om det finnes risiko for diskriminering og iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering. Det følger videre av lovens § 26 a at arbeidsgivere som har slike plikter, skal redegjøre for hvordan de arbeider for å oppfylle pliktene.

Videre følger det av § 25 at arbeidslivets organisasjoner har plikt til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven.

### 3.4 Varsling mv.

Arbeidsmiljøloven har regler om varsling i kapittel 2 A. Her fastslås det at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Fremgangsmåten ved intern, og eventuell eksternt, varsling følger av § 2 A-2.

Arbeidsgiver har også en lovfestet aktivitetsplikt ved varsel om kritikkverdige forhold, jf. § 2 A-3. Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere plikter også å ha rutiner

for intern varsling, jf. § 2 A-6 første ledd. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten er forbudt, jf. § 2 A-4. Fra 1. juli 2021 fikk Diskrimineringsnemnda myndighet til å avgjøre tvister om brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter § 2 A-4, jf. § 2 A-8. Dette gjelder likevel ikke saker om oppsigelse eller avskjed.

Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker, jf. § 2 A-7.

### 3.5 Håndheving

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet blir overholdt, og har en rekke virkemidler til rådighet, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 18. For å sikre at pålegg etterlevs, har Arbeidstilsynet adgang til å ilegge tvangsmulkt, pålegge hel eller delvis stansing av virksomheten, samt ilegge overtredelsesgebyr, jf. §§ 18-7, 18-8 og 18-10. Brudd på de aktuelle reglene i arbeidsmiljøloven kan også straffes, jf. kapittel 19.

Når det gjelder likestillings- og diskrimineringsregelverket, har LDO og Diskrimineringsnemnda ulike roller, jf. lov 16 juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven). LDO skal blant annet gi veiledning om likestillings- og diskrimineringsregelverket, også i enkeltsaker, jf. § 5 andre ledd. LDO fører også tilsyn med og rapporterer på norske myndigheters oppfyllelse av forpliktelsene etter blant annet CEDAW (FNs kvinnediskrimineringskonvensjon), jf. diskrimineringsombudsloven § 5 tredje ledd. LDO har videre ansvar for å følge opp overholdelsen av aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven. Oppfølgingen kan blant annet innebære at ombudet og arbeidsgiver utarbeider en felles tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. LDO kan også gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene, jf. § 5 fjerde ledd.

Diskrimineringsnemnda håndhever reglene i loven, samt diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 35 og diskrimineringsombudsloven § 7. Nemnda fikk fra 1. januar 2020 myndighet til å behandle saker om seksuell trakassering, og har per oktober 2021 hatt 33 saker til behandling hvor det blant annet er anført seksuell trakassering som grunnlag. Fra 1. juli 2021 fikk nemnda i tillegg myndighet til å avgjøre tvister om brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Dette gjelder likevel ikke saker om oppsigelse eller avskjed.

Nemnda kan ved brudd på likestillings- og diskrimineringslovgivningen pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse, jf. § 11. Diskrimineringsnemnda kan også treffe vedtak om erstatning i enkle saksforhold, jf. § 12 annet ledd. I arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, kan nemnda også treffe vedtak om oppreisning, jf. § 12 første ledd. Nemndas avgjørelser er endelige og kan ikke overprøves gjennom en forvaltningsklage, jf. diskrimineringsombudsloven § 2. Vedtak fattet av nemnda kan likevel bringes inn for de alminnelige domstolene, jf. § 16. Dersom søksmål ikke reises innen tre måneder etter at partene ble underrettet om vedtaket, har vedtaket virkning som rettskraftig dom og kan fullbyrdes etter reglene i tvangsfullbyrdelsesloven.

Den som har blitt behandlet i strid med reglene i likestillings- og diskrimineringslovens kapittel 2, med unntak av § 13 sjette ledd, kan kreve oppreisning og erstatning fra den som er ansvarlig for diskrimineringen eller trakasseringen, jf. § 38. I arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere gjelder et objektivt erstatningsansvar, der arbeidsgiver kan bli ansvarlig uavhengig av skyld. I saker om trakassering og seksuell trakassering og på andre samfunnsområder enn i arbeidsforhold, gjelder erstatningsansvaret dersom den ansvarlige kan bebreides.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 38 begrenser ikke retten til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler, jf. Prop. 81 L s. 336.

### **3.6 Særlig om straffeloven og straffeprosessloven**

Straffeloven inneholder flere straffebud som rammer vold, trakassering og seksuell trakassering. Loven har klare forbud mot kroppskrenkelse og kroppsskade i §§ 271–274. Ifølge § 271 straffes den som øver vold mot en annen person eller på annen måte krenker ham fysisk, med bot eller fengsel inntil ett år. Er kroppskrenkelsen grov øker strafferammen til fengsel inntil 6 år, jf. § 272.

Det beror på en konkret vurdering om anvendelse av makt anses som vold, hvor blant annet maktanvendelsens styrke og dens krenkende karakter står sentralt. Typiske eksempler på vold er slag, spark, lugging og klyping, jf. Ot.prp. nr. 22 (2008–2009) s. 427. Å holde en annen person fast med makt kan etter omstendighetene også anses som vold som rammes av § 271. Det er ikke et vilkår at handlingen volder smerte eller skade på kroppen, jf. Ot.prp. nr. 22 (2008–2009) s. 427.

Voldsutøvelse som resulterer i fysiske skadevirkninger rammes av straffeloven § 273 om kroppsskade. Skadens varighet og omfang vil ifølge forarbeidene være sentrale momenter ved vurderingen av om skaden omfattes av § 273. Småsår og blåmerker skal ikke anses som kroppsskade, jf. Ot.prp. nr. 22 (2008–2009) s. 429. Strafferammen er fengsel inntil 6 år. Ved grov kroppsskade øker strafferammen til 10 år, jf. § 274 første ledd, og den som volder betydelig skade på en annens kropp eller helse straffes med fengsel inntil 15 år.

Hensynsløs atferd rammes av straffeloven § 266. Ifølge bestemmelsen straffes den som ved skremmende eller plagsom opptreden eller annen hensynsløs atferd forfølger en person eller på annen måte krenker en annens fred, med bot eller fengsel inntil 2 år. Eksempler på handlinger som omfattes ifølge rettspraksis er sjokkerende opptreden, sjikanøse telefonoppringninger eller SMS-henvendelser og stadige støyforstyrrelser. Bestemmelsen kan dermed etter omstendighetene ramme trakassering som påfører fornærmede psykisk skade. Det kreves ifølge forarbeidene kvalifisert klanderverdig opptreden, jf. Ot.prp. nr. 41 (1954) s. 23.

Straffeloven § 185 rammer diskriminerende eller hatefulle ytringer som rettes mot noen på grunn av deres hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk eller nedsatte funksjonsevne. For å regnes som diskriminerende eller hatefulle etter straffeloven § 185, må en ytring true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen. Straffeansvar forutsetter at ytringen enten er fremsatt offentlig eller i andres nærvær overfor en person som vernes av bestemmelsen. Strafferammen er bot eller fengsel inntil 3 år. Trakassering av arbeidstakere som tilhører visse særlig utsatte minoriteter kan etter omstendighetene rammes.

Voldtekt straffes etter straffeloven § 291 med fengsel inntil 10 år. Bestemmelsene i §§ 292–294 angir straffeansvaret ved blant annet grov voldtekt og grov uaktsom voldtekt.

Når et tilfelle av seksuell omgang ikke rammes av bestemmelsene om voldtekt eller grov uaktsom voldtekt, kan det oppstå spørsmål om det omfattes av spesialbestemmelsene i straffeloven § 295 eller § 296. Straffeloven § 295 omfatter ulike former for misbruk av overmaktsforhold, inkludert misbruk av stilling.

Seksuell trakassering som gir seg utslag i berøring av fornærmede rammes i mange tilfeller av straffeloven § 297 om seksuell handling uten samtykke. Seksuell trakassering kan også rammes av § 298 som forbyr seksuelt krenkende atferd offentlig eller uten samtykke.

Straffelovrådet er i ferd med å foreta en samlet gjennomgang av straffelovens bestemmelser om seksuelle krenkelser, inkludert de ovennevnte bestemmelsene i straffeloven §§ 291–298. Rådet skal identifisere eventuelle mangler ved gjeldende regulering og foreslå endringer. Rådet skal avgi en utredning til Justis- og beredskapsdepartementet innen 15. desember 2022.

Straffeloven § 263 forbyr trusler. Den som i ord eller handling truer med straffbar atferd under slike omstendigheter at trusselen er egnet til å fremkalle alvorlig frykt, straffes med bot eller fengsel inntil 1 år. Ved grove trusler heves strafferammen til fengsel inntil 3 år.

Enkelte yrkesgrupper har et særlig vern mot visse lovbrudd, inkludert vold, trusler og utilbørlig atferd. Relevante bestemmelser i denne sammenheng inkluderer straffeloven §§ 155–155 c, som blant annet rammer vold og trusler mot offentlig tjenesteperson, § 156 om hindring av offentlig tjenestemann, §§ 157–159 som gjelder motarbeiding av rettsvesenet, og §§ 265 og 286 som rammer henholdsvis trusler og vold mot helsepersonell, personer som forestår allment tilgjengelig persontransport og personer som har ansvar for opplæring i grunnskole eller videregående skole.

De ovennevnte straffebudene rammer også medvirkning, jf. straffeloven § 15.

De nærmere reglene om påtale og etterforskning følger av straffeprosessloven. Etterforskning og straffeforfølgning er ikke betinget av anmeldelse eller påtalebegjæring fra fornærmede, jf. straffeprosessloven § 62 a første ledd og § 244 første ledd. Hovedregelen er at påtale skal finne sted.

## **4 Generelt om konvensjonens virkeområde – artikkel 2 og 3**

ILO-konvensjonens virkeområde angis i artikkel 2 og 3 i konvensjonen. Ifølge artikkel 2 beskytter konvensjonen arbeidstakere og andre personer i arbeidslivet, som for eksempel personer under opplæring, inkludert praktikanter og lærlinger, frivillige, arbeidssøkere mv. Konvensjonen gjelder i alle sektorer, både privat og offentlig.

Artikkel 3 angir konvensjonens stedlige virkeområde. Ifølge artikkelen gjelder konvensjonen vold og trakassering i arbeidslivet som oppstår i løpet av, knyttet til eller som følge av arbeid, på *arbeidsplassen*, men også andre steder og situasjoner, jf. bokstav a til f. Artikkelen ramser opp at konvensjonen gjelder vold og trakassering også i tilknytning til steder der arbeidstakere får betaling, tar pauser eller inntar måltider; i løpet av arbeidsrelaterte turer, reiser, opplæring, arrangementer eller sosiale aktiviteter; gjennom arbeidsrelaterte kommunikasjonsformer; i innkvartering stilt til rådighet av arbeidsgivere; og i forbindelse med reiser til og fra arbeid mv.

Ifølge ILO angir artikkel 3 steder hvor vold og trakassering kan forekomme, og pålegger ikke spesifikke aktører forpliktelser.<sup>4</sup> Forpliktelsene konvensjonen oppstiller er angitt i del IV til VII (artiklene 7-10), og anvendelsesområdet i artikkel 3 innebærer at nasjonale myndigheter, arbeidsgivere, arbeidstakere, og deres respektive organisasjoner, har ansvar av varierende rekkevidde.

## 5 Definisjoner og forbud – artikkel 1 og 7

### 5.1 Om artikkel 1 og 7

Artikkel 1 angir hva som ligger i begrepene «vold og trakassering» og «kjønnsbasert vold og trakassering» i konvensjonen.

Artikkel 1 nr. 1 lyder:

1.
  - a. begrepet «vold og trakassering» i arbeidslivet henviser til en rekke uakseptable handlinger og fremgangsmåter, eller trusler om dem, en enkelt gang eller gjentatte ganger, som tar sikte på, fører til, eller som vil kunne føre til, fysisk, psykologisk, seksuell eller økonomisk skade, og inkluderer kjønnsbasert vold og trakassering;
  - b. begrepet «kjønnsbasert vold og trakassering» betyr vold og trakassering rettet mot personer på grunn av deres biologiske eller sosiale kjønn eller som rammer personer av et bestemt biologisk eller sosialt kjønn i uforholdsmessig stor grad, og inkluderer seksuell trakassering

Artikkel 7 fastslår at medlemsstatene skal vedta lover og forskrifter som *definerer og forbyr* vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering.

### 5.2 Departementets vurderinger

#### 5.2.1 Kravet om å definere vold og trakassering

Arbeidsmiljøloven har ingen legaldefinisjon av vold og trakassering. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven ble det imidlertid uttalt at det med trakassering mentes «uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 325.

Det er inntatt en legaldefinisjon av trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven. Av lovens § 13 andre ledd fremgår det at det med trakassering menes «handling, unnløtelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende».

Innholdet i trakasseringbegrepet er ytterligere belyst i forarbeidene, jf. Prop. 81 L (2016-2017). Her fremgår det blant annet at «Trakassering kan skje på ulike måter, som vold, skadeverk, telefonsjikaner, dumping av søppel på andres eiendom mv. Trakassering kan også skje i form av ytringer. Både muntlige og skriftlige ytringer er omfattet, herunder symboler». Videre fremgår det at «Både handlinger og ytringer som har til formål å være trakasserende, og handlinger og ytringer som har trakasserende virkning omfattes. Dersom den som trakasserer har til hensikt å

---

<sup>4</sup> ILO, Ending violence and harassment in the world of work, Report V (1), 2019.



krenke, vil dette omfattes av forbudet selv om trakasseringen ikke oppleves som trakassering av den som blir utsatt (formål). Også forsøk på å trakassere vil kunne rammes. På den annen side vil forbudet også ramme tilfeller der hensikten ikke er å trakassere, men hvor atferden likevel oppleves som krenkende (virkning). I vurderingen av om det foreligger trakassering må det legges betydelig vekt på den subjektive opplevelsen til den som utsettes for ytringen eller handlingen». Det uttales også at «Det er ofte tale om gjentatte eller vedvarende handlinger mv. som virker krenkende mv. Det er imidlertid ikke et krav om at den trakasserende atferden er gjentatt. Også enkeltstående ytringer eller ett enkelt tilfelle av uønsket atferd vil kunne rammes. I enkelttilfeller vil det imidlertid stilles krav om en mer kvalifisert alvorlighetsgrad.(...)».

Likestillings- og diskrimineringsloven har også en definisjon av seksuell trakassering i § 13 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».

Straffeloven inneholder en rekke straffebud som rammer voldsutøvelse og visse typer trakassering. Loven inneholder i liten grad rene definisjoner, men beskrivelser av handlingene som omfattes av det enkelte straffebud.

Departementets vurdering er på denne bakgrunn at kravet i artikkel 7 til å ha lover og forskrifter som definerer vold og trakassering, jf. artikkel 1, er oppfylt.

## 5.2.2 Kravet om å forby vold og trakassering

Artikkel 7 angir at medlemsstatene skal vedta lover og forskrifter som *forbyr* vold og trakassering. Konvensjonen gjelder vold og trakassering som skjer i arbeidslivet, både på arbeidsplassen og andre steder som har tilknytning til arbeidet. Den beskytter blant annet arbeidstakere, personer i arbeid uavhengig av deres kontraktfestede status, frivillige, jobbsøkere og personer med avsluttet arbeidsforhold.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd skal arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Denne bestemmelsen gir også arbeidstakere et vern mot voldshandlinger på arbeidsplassen, ettersom trakassering også kan omfatte voldshandlinger. Seksuell trakassering omfattes også av bestemmelsen, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 230. Arbeidsmiljøloven har også et eget forbud mot trakassering som skjer på grunn av diskrimineringsgrunnlagene omtalt i arbeidsmiljøloven § 13-1, det vil si på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder, samt på grunn av deltids- eller midlertidig ansettelse. Arbeidsmiljøloven § 4-3 fjerde ledd fastslår videre at arbeidstaker så langt det er mulig skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A har utdypende bestemmelser om vold og trusler.

Likestillings- og diskrimineringsloven har forbud mot trakassering i § 13 første ledd. Dette forbudet vil også omfatte fysiske handlinger som kan kategoriseres som vold.

Straffeloven har videre klare forbud mot kroppskrenkelse og kroppsskade i §§ 271–274. Straffeloven har i tillegg regler som forbyr visse former for trakassering og seksuell trakassering i §§ 185, 266, 297 og 298 bokstav b, samt straffebud som rammer trusler i §§ 263 og 264. Loven gir også enkelte yrkesgrupper et særskilt vern mot blant annet vold, trusler og utilbørlig atferd, jf. §§ 155–159, samt §§ 265 og 286.

Departementet viser videre til at arbeidsmiljølovens HMS-bestemmelser også gjelder for andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere. Ifølge § 2-2 har arbeidsgiver et HMS-ansvar overfor andre som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller

innretning, slik som selvstendig næringsdrivende, innleide eller personer med annen arbeidsrettslig status. Likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot trakassering gjelder videre i alle sektorer og på alle samfunnsområder, og straffelovens straffebud rammer alle straffbare handlinger foretatt i Norge.

Departementets vurdering er på denne bakgrunn at Norge oppfyller konvensjonens krav i artikkel 7, jf. artikkel 1, om å forby vold og trakassering i arbeidslivet.

### **5.2.3 Særlig om kjønnsbasert vold og trakassering**

Artikkel 7 regulerer spesifikt at medlemsstatene skal vedta lover og forskrifter som definerer og forbyr *kjønnsbasert* vold og trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsloven bruker begrepet «kjønnsbasert vold» i reglene om offentlige myndigheters og arbeidsgiveres aktivitets- og redegjøringsplikt, jf. §§ 25 og 26. I forarbeidene er begrepet nærmere forklart, jf. Prop. 63 L (2018-2019) kapittel 3.7.4.4:

Med kjønnsbasert vold menes vold som er rettet mot en kvinne fordi hun er kvinne, og vold som i uforholdsmessig stor grad rammer kvinner, samt annen kjønnsbasert vold. Annen kjønnsbasert vold kan være kjønnsbasert vold rettet mot menn, transpersoner og inkludert interkjønnede personer med uklare kjønnskarakteristika og den vold som utøves på grunn av en persons kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Definisjonen i forarbeidene er utformet slik at den harmonerer med definisjonen av kjønnsbasert vold i både CEDAW og Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner CETS 210 (Istanbulkonvensjonen). Den harmonerer også med definisjonen i ILO-konvensjonen. I tillegg vil definisjonene av trakassering og seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven omfatte handlinger som faller inn under definisjonen av «kjønnsbasert vold og trakassering» etter konvensjonen. Departementets vurdering er derfor at norsk rett oppfylder kravet i artikkel 7, jf. artikkel 1 nr. 1 bokstav b, om å definere kjønnsbasert vold og trakassering.

Når det gjelder *forbud* mot kjønnsbasert vold og trakassering, vises det til at likestillings- og diskrimineringsloven oppstiller forbud mot både diskriminering og trakassering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering, samt forbud mot seksuell trakassering. Kjønnsbasert vold kan, etter omstendighetene, være diskriminering på grunn av kjønn. Seksuell trakassering kan også være en form for kjønnsbasert vold. Videre følger det av aktivitets- og redegjøringsplikten i §§ 24, 26 og 26a at offentlige myndigheter og arbeidsgivere skal søke å hindre kjønnsbasert vold. I tillegg vil reglene mot vold og trakassering i arbeidsmiljøloven og straffeloven også omfatte kjønnsbasert vold og trakassering, selv om disse bestemmelsene er kjønnsnøytrale.

Departementet vurderer at kravet i artikkel 7 om forbud mot kjønnsbasert vold og trakassering er oppfylt også på dette punkt.

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

Selv om det ikke er nødvendig for å oppfylle konvensjonen, mener departementet at den økte oppmerksomheten rundt trakassering og seksuell trakassering tilsier at det kan være behov for å tydeliggjøre reglene og vernet på dette området i arbeidsmiljøloven, noe som også har kommet til uttrykk i arbeidsgruppen med partene i arbeidslivet.

De senere årene har det generelt vært økt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. Metoo-kampanjen høsten 2017 skapte særlig oppmerksomhet rundt seksuell trakassering, og har siden den gang satt problemet på dagsorden, der det også har kommet tydelig frem at seksuell trakassering er et utbredt problem i arbeidslivet. Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø viser at omtrent 117 000 arbeidstakere i 2019 rapporterte at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet én gang i måneden eller mer. Ved hver måling siden 2013 har andelen som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet ligget på over 4 prosent. Kvinner opplever i større grad uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn, og yngre kvinner er særlig utsatt. Videre er uønsket seksuell oppmerksomhet høyere blant midlertidig ansatte enn blant faste ansatte.

Etter departementets vurdering kan det derfor være hensiktsmessig å innta en presisering i arbeidsmiljøloven § 4-3 som tydeliggjør at vernet etter bestemmelsen også omfatter seksuell trakassering. Det er ikke tvil om at seksuell trakassering materielt sett er dekket av arbeidsmiljøloven § 4-3 i dag. Departementet antar likevel at en synliggjøring av denne problematikken i bestemmelsen vil kunne bidra til at partene lokalt i virksomhetene får et sterkere fokus på det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering på arbeidsplassene. Departementet foreslår derfor en tilføyelse om seksuell trakassering i trakasseringsbestemmelsen i § 4-3 tredje ledd, slik at bestemmelsen får slik ordlyd:

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

## 5.2.5 Lovfesting av trakasseringsdefinisjonene

I lys av de senere årenes økte fokus på tematikken, herunder ILO-konvensjon nr. 190 mot vold og trakassering i arbeidslivet, mener departementet at det også kan være hensiktsmessig med en klargjøring av trakasseringsbegrepet i arbeidsmiljøloven. Departementet mener først og fremst det er hensiktsmessig å klargjøre sammenhengen med trakasseringsbegrepet i likestillings- og diskrimineringsloven, som er definert i lovens § 13 andre ledd, og at disse skal forstås likt. Dette særlig ettersom arbeidsgivere også har konkrete plikter i arbeidet mot trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven, jf. aktivitets- og redegjøringsplikten, samt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene og seksuell trakassering.

Det å innta en definisjon direkte i loven kan også i seg selv bidra til brukervennlighet og fokus, noe som i sin tur kan være med på å styrke arbeidet mot trakassering.

I likestillings- og diskrimineringsloven er begrepet definert i loven som «handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». Det følger av forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 320, at: «Det må foretas en helhetlig vurdering med utgangspunkt i den som mener seg utsatt for trakassering sin opplevelse av handlingen mv. Den krenkedes subjektive opplevelse må imidlertid suppleres av en objektiv vurdering av atferdens alvorlighetsgrad. I vurderingen vil det være relevant å legge vekt på blant annet atferdens grovhet og omstendighetene rundt handlingen mv.»

Departementet legger til grunn at begrepet trakassering må forstås likt etter begge lover. En legaldefinisjon i arbeidsmiljøloven som tilsvarer likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre ledd, er derfor ikke ment å innebære noen endring i gjeldende rett.

Departementet foreslår at definisjonen inntas i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd, nytt andre punktum:

*Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. [...]*

Videre foreslår departementet at det inntas en definisjon av seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, tilsvarende den som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd. En definisjon av seksuell trakassering vil klargjøre hva som menes med seksuell trakassering etter loven, og dermed kunne bidra til mer brukervennlighet og bedre etterlevelse. Det vil videre tydeliggjøre og synliggjøre at begrepet skal forstås likt i begge lovene. Departementet legger til grunn at dette ikke medfører noen endring i gjeldende rett. Departementet foreslår at definisjonen inntas i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd, nytt tredje punktum:

*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.*

Ettersom arbeidsmiljølovens trakasseringsdefinisjoner foreslås å være lik likestillings- og diskrimineringsloven, vil forarbeider og praksis etter likestillings- og diskrimineringsloven også kunne være relevante ved fortolkning av arbeidsmiljølovens trakasseringsbegreper.

## **6 Inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming – artikkel 4**

### **6.1 Om artikkel 4**

Artikkel 4 angir de grunnleggende prinsippene for retten til et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering, herunder at alle medlemsstater, i samråd med partene, skal vedta en inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. Det følger av artikkelen at en slik tilnærming bør ta hensyn til vold og trakassering som involverer tredjeparter der dette er relevant, og omfatte:

- a) lovforbud mot vold og trakassering;
- b) tiltak for å sikre at relevante politikkområder omhandler vold og trakassering;
- c) vedtak av en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering;
- d) etablering eller styrking av håndhevings- og overvåkingsmekanismer;
- e) tiltak for å sikre tilgang til tiltak og støtte til ofre;
- f) etablering av sanksjoner;
- g) utvikling av verktøy, veiledning, utdanning og opplæring, og holdningsskapende tiltak, i tilgjengelige formater etter hva som er hensiktsmessig; og
- h) tiltak for å sikre effektive metoder for gransking og utredning av tilfeller av vold og trakassering, inkludert gjennom arbeidstilsyn eller andre kompetente organer.

I konvensjonens fortale er betydningen av begrepet «en inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming» omtalt slik:

[..]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

Og videre at:

vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet, helse og sikkerhet, og at myndigheter, arbeidsgiveres og arbeidstakeres organisasjoner og arbeidsmarkedsinstitusjoner kan bistå, som en del av andre tiltak, i å erkjenne, reagere på og motvirke effektene av vold i hjemmet.

## **6.2 Departementets vurderinger**

Etter departementets forståelse er artikkel 4 en generell bestemmelse som omhandler grunnleggende prinsipper for å arbeide for at alle skal ha et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering. Konvensjonen lister opp ulike tiltak som kan omfattes i en inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet; en tilnærming som skal gjøres i samarbeid med partene. Flere av elementene i artikkelen kommer også igjen i senere artikler i konvensjonen.

Departementet vurderer generelt at Norge, både gjennom lovverk og andre tiltak, ivaretar de grunnleggende prinsippene i artikkel 4 i konvensjonen. Norsk rett har en inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming gjennom regler i likestillings- og diskrimineringsloven som særlig tar sikte på å sikre kvinners rettigheter. Videre foreligger det lovforbud mot vold og trakassering i arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og straffeloven. Hva gjelder kravet i artikkel 4 bokstav c om at hver medlemsstat skal vedta en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering, vurderer departementet at dette er ivare tatt ved tilnærmingen Norge har til både forebygging og bekjempelse av vold og trakassering i norsk arbeidsliv. Tilnærmingen inkluderer blant annet regler i lov- og forskrift, arbeidet som gjennomføres av Arbeidstilsynet og LDO, samt ulike veiledninger og andre holdningsskapende tiltak.

## **7 De grunnleggende prinsippene og rettighetene i arbeidslivet – artikkel 5**

### **7.1 Om artikkel 5**

Ifølge artikkel 5 skal alle medlemslandene, med sikte på å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet, «respekttere, fremme og virkeliggjøre de grunnleggende prinsippene og rettighetene på arbeidsplassen, nærmere bestemt organisasjonsfriheten og effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger, avskaffelse av alle former for tvangsarbeid eller obligatorisk arbeid, effektiv avskaffelse av barnearbeid og avskaffelse av diskriminering i arbeid og yrke, og fremme anstendig arbeid».

### **7.2 Departementets vurderinger**

Norge har ratifisert ILOs kjernekonvensjoner om retten til organisasjonsfrihet og frie forhandlinger, samt flere andre folkerettslige instrumenter om dette. Organisasjonsfriheten er også nedfelt i Grunnloven. Forhandlingsretten nedfelt i tjenestetvistloven og arbeidstvistloven bygger på at partene har forhandlingsfrihet. Det følger også av arbeidsmiljøloven § 13-1 at direkte og indirekte diskriminering, herunder trakassering, på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon er forbudt.

Forbud mot tvangsarbeid er også grunnlovsfestet og følger av EMK artikkel 4, som er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven. Norge har videre ratifisert ILO-konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid, samt protokoll til denne og ILO-konvensjon nr. 105 om avskaffelse av tvangsarbeid. Forbud mot menneskehandel følger videre av straffeloven § 257.

Norge har videre ratifisert ILO-konvensjon nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting. Konvensjonen forplikter partene til å avskaffe barnarbeid og til at minstealderen for adgang til sysselsetting ikke skal være lavere enn alderen da skoleplikten opphører, og normalt ikke lavere enn 15 år. Norge har også ratifisert blant annet ILO-konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for avskaffelse av de verste former for barnarbeid. Arbeidsmiljøloven § 11-1 omhandler forbud mot barnarbeid. Utgangspunktet er at barn som er under 15 år eller skolepliktige ikke skal utføre arbeid som går inn under arbeidsmiljøloven, med noen lovfestede unntak.

Ikke-diskrimineringsprinsippet er nedfelt i Grunnloven § 98 og følger også av EMK artikkel 14 og flere FN-konvensjoner. Norge har blant annet ratifisert ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi og ILO-konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke, som skal fremme like muligheter og behandling ved ansettelse og yrkesutøvelse. Forbud mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering og i likestillings- og diskrimineringsloven. Det vises for øvrig til gjeldende rett, samt punkt 8 nedenfor om artikkel 6 og likestillingsarbeidet i arbeidslivet.

Med bakgrunn i at kjernekonvensjonene er ratifisert og de grunnleggende prinsippene og rettighetene i arbeidslivet er innarbeidet i norsk rett, vurderer departementet at artikkel 5 ikke vil kreve endringer i norsk rett.

## **8 Likestilling i arbeidslivet – artikkel 6**

### **8.1 Om artikkel 6**

I henhold til artikkel 6 skal hver medlemsstat vedta lover, forskrifter og politikk som sikrer retten til likestilling og likebehandling i arbeidslivet. Dette inkluderer kvinnelige arbeidstakere, og arbeidstakere og andre personer som tilhører én eller flere sårbare grupper eller grupper som er i en sårbar situasjon og i uforholdsmessig stor grad utsatt for vold og trakassering i arbeidslivet.

### **8.2 Departementets vurderinger**

Norge har både bestemmelser i arbeidsmiljøloven og i likestillings- og diskrimineringsloven som forbyr diskriminering og trakassering.

Norsk lovgivning er i hovedsak kjønnsnøytral. Flere lover og lovbestemmelser har imidlertid blitt vedtatt som følge av kvinners særlige behov for beskyttelse mot for eksempel diskriminering, vold og overgrep. Diskrimineringsvernet for kjønn, som er videreført i likestillings- og diskrimineringsloven, er et eksempel på dette. Andre eksempler er straffelovens bestemmelse om mishandling i nære relasjoner og krisesenterloven. Disse lovene er likevel kjønnsnøytralt utformet og tar dermed hensyn til at også menn kan bli utsatt for diskriminering, vold og overgrep. Selv om likestillings- og diskrimineringsloven er nøytralt utformet, reflekterer loven gjennom lovens formålsbestemmelse at kvinner møter særlige likestillingsutfordringer. I likestillings- og diskrimineringsloven § 1 tredje ledd står det at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling.

Fra 1. januar 2020 ble arbeidsgiveres og offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt presisert og styrket. Det står nå eksplisitt i likestillings- og diskrimineringsloven at arbeidsgivere og offentlige myndigheter som en del av sitt aktive likestillingsarbeid skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering. I forarbeidene til loven er presiseringene begrunnet med kvinners utsatthet for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er også presisert i loven at alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og arbeidsgivere i private virksomheter av en viss størrelse skal bruke en lovpålagt, systematisk arbeidsmetode i sitt likestillingsarbeid.

Virksomheter skal i årsrapporter og lignende redegjøre for sitt arbeid. I tillegg har offentlige myndigheter en redegjørelsesplikt for sitt likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid i egenskap av å være offentlig myndighetsorgan.

Arbeidet for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet pågår også gjennom det organiserte trepartssamarbeidet, som blant annet er forankret i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Viktige mål med samarbeidet er å fremme økt aktivitet for likestilling i virksomhetene og bidra til et styrket kunnskapsgrunnlag for politikken.

Det kan også nevnes at regjeringen nylig har sendt på høring forslag om styrking av rett til heltidsarbeid i loven. Regjeringen vil sammen med partene i arbeidslivet i tillegg jobbe aktivt for å bygge en heltidskultur i alle deler av arbeidslivet.

Departementet vurderer på denne bakgrunn at norsk rett har en rekke regler og pågående tiltak som sikrer retten til likestilling og likebehandling i arbeidslivet, og som gir vern til kvinnelige arbeidstakere og andre grupper som vil kunne være ekstra sårbare og utsatte for vold og trakassering i arbeidslivet.

## **9 Beskyttelse og forebygging – artikkel 8**

### **9.1 Om artikkel 8**

Artikkel 8 pålegger medlemsstatene å ta hensiktsmessige grep for å hindre vold og trakassering i arbeidslivet. Bestemmelsen trekker frem tre tiltak i denne forbindelse. Medlemsstatene skal etter artikkel 8 blant annet:

- a) anerkjenne offentlige myndigheters viktige rolle når det gjelder arbeidstakere i den uformelle økonomien,
- b) 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
- c) gjennomføre tiltak for effektivt å beskytte slike personer.

### **9.2 Departementets vurderinger**

#### **9.2.1 Offentlige myndigheter og arbeidstakere i den uformelle økonomien**

Artikkel 8 krever at medlemsstatene anerkjenner offentlige myndigheters viktige rolle overfor arbeidstakere i den uformelle økonomien. Bestemmelsen må etter departementets syn ses i sammenheng med konvensjonens anvendelsesområde. Konvensjonen beskytter personer i

arbeid uavhengig av deres kontraktsfestede status og gjelder på offentlige og private steder der arbeid utføres.

Uformell økonomi/uformell sektor blir av ILO omtalt som den delen av arbeidslivet som ikke overvåkes av nasjonale myndigheter, som ofte opererer papirløst, ikke beskattes og som ikke regnes med i bruttonasjonalprodukt. Uformell sektor omfatter både svart arbeid og arbeidslivskriminalitet, og også andre former for arbeid, eksempelvis gateselgere, hushjelper og dagarbeidere.<sup>5</sup>

I Norge arbeider de fleste sysselsatte innen det formaliserte og organiserte arbeidslivet. Om lag 67 prosent har en tradisjonell ansettelse i den betydning at de er lønnstakere med fast ansettelse i heltidsstilling. Ytterligere ni prosent har fast ansettelse og jobber lang deltid (over 20 timer i uken). Dette innebærer at om lag 75 prosent av de sysselsatte har en stabil og fast tilknytning til arbeid. I tillegg kommer selvstendige næringsdrivende innen primærnæringene og selvstendige næringsdrivende med egne ansatte. Disse fire kategoriene utgjør til sammen 79 prosent av de sysselsatte i Norge. Andelen med slik stabil og fast tilknytning er noe høyere i Norge enn gjennomsnittet for EU-landene.<sup>6</sup>

Norsk rett har omfattende lovreguleringer på arbeidslivsområdet, inkludert reguleringer av arbeid i arbeidstakers hjem og arbeid i arbeidsgivers hjem. I tillegg er en stor andel av arbeidslivet regulert av eller følger tariffavtaler. Arbeidstakere skal som hovedregel ansettes fast, og det er begrensninger i adgangen til midlertidige ansettelser og innleie.

Når det gjelder arbeidslivskriminalitet, viser departementet til at offentlige myndigheter spiller en sentral rolle i å avdekke lovbrudd og ulovlige arbeidsforhold. Det er etablert et tverretatlig samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for å styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

I deler av arbeidslivet har arbeidstakere høyere risiko for å bli utsatt for uforsvarlige arbeidsforhold og uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder særlig utenlandske arbeidstakere med mindre kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv. Arbeidstilsynet gjennomfører en omfattende tilsyns- og veiledningsinnsats for å hindre sosial dumping.

Norske myndigheter spiller således en viktig rolle overfor personer som på ulike måter faller utenfor det regulerte arbeidslivet.

### **9.2.2 Kartlegging av vold og trakassering i arbeidslivet**

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i arbeidsmiljøregelverket blir overholdt. Tilsyn prioriteres basert på risiko. Arbeidsmiljøutfordringer identifiseres i samarbeid med Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø (NOA) ved STAMI. NOA kartlegger også innen hvilke sektorer og yrker arbeidstakerne er mest utsatt for vold og trakassering.

Statistisk sentralbyrå innhenter data og fører statistikk over det norske arbeidslivet, og har i tillegg omfattende forsknings- og analysevirksomhet. Som et særskilt tiltak gjennomføres det en levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø hvert tredje år. I tillegg bidrar STAMI og flere forskningsinstitutter med kunnskap og forskning innenfor arbeidsmiljø og arbeidshelse.

Partene i arbeidslivet bidrar også i arbeidet med å identifisere sektorer og bransjer som er særlig utsatt for vold og trakassering. Treparts bransjeprogram for uteliv satte i 2018 i gang en

---

<sup>5</sup> ILO, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015.

<sup>6</sup> Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38. Oslo: Fafo.



kampanje mot seksuell trakassering i utelivsbransjen, jf. punkt 11.2.2 nedenfor. Kampanjen inneholder blant annet verktøy arbeidsgiver kan benytte for å kartlegge risikoen for at arbeidstakerne kan bli utsatt for seksuell trakassering.

Arbeidsgiver plikter også å kartlegge arbeidsmiljøet i egen virksomhet. Arbeidsgiver skal sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene tilsier det, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav g. Arbeidsgiver skal også kartlegge farer og problemer og vurdere risikoforholdene i virksomheten, og iverksette tiltak for å redusere risikoen, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c. Kartleggingen skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, og omfatter etter departementets vurdering også kartlegging av hvorvidt det foreligger risiko for vold eller trakassering på arbeidsplassen.

Etter departementets syn oppfyller Norge konvensjonens krav om å identifisere yrker og arbeidsforhold som er særlig utsatt for vold og trakassering.

### **9.2.3 Tiltak for å beskytte utsatte personer mot vold og trakassering**

Ifølge levekårsundersøkelsen (2019) er arbeidstakere innen helse- og sosialsektoren, offentlig administrasjon og undervisningssektoren særlig utsatt for vold og trusler. Mobbing og trakassering er særlig fremtredende innen varehandel, overnatting og servering. Seksuell trakassering forekommer særlig innen overnatting- og serveringsbransjen og helse- og sosialsektoren. Det vises til situasjonsbeskrivelsen under punkt 2.2 og 2.3.

Norge har en rekke regler som skal bidra til å beskytte enkeltpersoner mot vold og trakassering i arbeidslivet. Arbeidsgiver har en overordnet plikt til å sikre at samtlige arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig atferd, og så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler, jf. § 4-3. Arbeidsgiver har et forebyggingsansvar og skal jevnlig vurdere risikoen for at arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trakassering, og iverksette nødvendige tiltak for å minimere risikoen, jf. § 3-1 andre ledd bokstav c. Departementet viser til at reglene om helse, miljø og sikkerhet også gjelder for personer som ikke er arbeidstakere, herunder personer under opplæring, frivillige, oppdragstakere og selvstendige næringsdrivende, jf. §§ 1-6 og 2-2, og derfor tilfredsstillter konvensjonens krav om beskyttelse av «andre berørte personer».

Arbeidsgiver har også en plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd og § 26. Ifølge forarbeidene innebærer bestemmelsen i § 13 en plikt til å forebygge trakassering av personer som naturlig hører inn under arbeidsgiverens ansvarsområde. Bestemmelsen vil blant annet omfatte en plikt til å forebygge at ansatte blir trakassert av kunder eller at ansatte trakasserer kunder, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 187. Arbeidsgivers aktivitetsplikt etter § 26 gjelder innenfor egen virksomhet.

Arbeidsgiver skal ifølge forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1 kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakerne blir utsatt for vold og trussel om vold. Arbeidstakerne skal gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr, jf. § 23A-2. Arbeidsgivers plikt til å treffe tiltak mot volds- og trusselsituasjoner følger av § 23A-4.

En påstand om at en arbeidstaker har blitt utsatt for vold eller trakassering anses som et varsel om kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver plikter å ha varslingsrutiner og iverksette tiltak ved varsel om kritikkverdige forhold, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Departementet viser til at

innleide arbeidstakere og personer under opplæring er omfattet av varslingsreglene, jf. §§ 2 A-1 og 1-6.

Dersom en arbeidstaker har utøvd vold eller utsatt andre for trakassering, vil atferden kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet. Som følge av plikten til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de øvrige arbeidstakerne, vil arbeidsgiver etter omstendighetene kunne ha en plikt til å omplassere vedkommende eller avslutte arbeidsforholdet.

Straffeloven inneholder flere straffebud som rammer vold og trakassering, også i arbeidslivet. Det vises til beskrivelse av gjeldende rett under punkt 3.6.

Etter departementets syn oppfyller Norge kravene i konvensjonen til å ha tiltak for effektivt å beskytte arbeidstakere og andre berørte personer i utsatte yrker og sektorer mot vold og trakassering.

## **10 Arbeidsgivers plikter – artikkel 9**

### **10.1 Om artikkel 9**

Artikkel 9 angir medlemsstatenes ansvar for å vedta lover og forskrifter som krever at arbeidsgivere treffer hensiktsmessige tiltak, i samsvar med deres grad av kontroll, for å forebygge vold og trakassering i arbeidslivet, herunder kjønnsbasert vold og trakassering. Arbeidsgivere skal i den grad det med rimelighet er praktisk mulig:

- a. vedta og gjennomføre, i samråd med arbeidstakere og deres representanter, en politikk mot vold og trakassering på arbeidsplassen;
- b. ta hensyn til vold og trakassering og tilknyttet psykososial risiko i forvaltningen av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen;
- c. kartlegge faremomenter og vurdere risiko for vold og trakassering, med deltakelse av arbeidstakere og deres representanter, og treffe tiltak for å forebygge og kontrollere dem; og
- d. stille informasjon og opplæring til rådighet for arbeidstakere og andre berørte personer, i tilgjengelige og hensiktsmessige formater, om de kartlagte faremomentene og risikoen for vold og trakassering og de tilknyttede forebyggings- og beskyttelsestiltakene, inkludert om rettigheter og ansvar for arbeidstakere og andre berørte personer i henhold til den politikken som er nevnt i bokstav (a) i denne artikkel.

### **10.2 Departementets vurderinger og forslag**

#### **10.2.1 Politikk/rutiner mot vold og trakassering**

Konvensjonens krav om at arbeidsgiver skal vedta og gjennomføre en politikk («workplace policy») mot vold og trakassering, jf. bokstav a, innebærer etter departementets syn at arbeidsgiver eksempelvis skal utarbeide retningslinjer eller rutiner for å forebygge og følge opp vold og trakassering på arbeidsplassen

Ifølge ILO vil en «workplace policy» mot vold og trakassering utgjøre arbeidsgivers hovedverktøy for å nå målene som fremgår av artikkel 9 bokstav b til d.<sup>7</sup> Kravene til arbeidsgiverne på dette området skal samtidig være «i samsvar med deres grad av kontroll», og noe arbeidsgiverne skal vedta og gjennomføre «i den grad det med rimelighet er praktisk mulig», jf. artikkel 9 første ledd.

Arbeidsgiver plikter ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav a å fastsette mål for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Målene skal fastsettes i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsgiver skal også iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven, jf. bokstav e. Dette vil etter departementets syn også omfatte rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge vold og trakassering på arbeidsplassen, jf. § 4-3. Arbeidstaker plikter på sin side å underrette arbeidsgiver eller verneombudet dersom vedkommende blir kjent med at det forekommer trakassering på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 andre ledd bokstav d. Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere plikter også å utarbeide rutiner for intern varsling, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-6.

Når det gjelder vold og trusler, fremgår det spesifikt av forskrift om utførelse av arbeid § 23A-3 at arbeidsgiver skal iverksette tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp volds- og trusselsituasjoner.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd tydeliggjør at arbeidsgiver skal forebygge og søke å hindre trakassering. Ifølge forarbeidene til bestemmelsen bør alle arbeidsgivere utarbeide retningslinjer der det fremgår at trakassering og seksuell trakassering er forbudt, samt hva som menes med slik trakassering, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 187. Det fremgår videre at arbeidsgiver bør ha rutiner for registrering og håndtering av saker om trakassering. Av rutinene bør det ifølge forarbeidene fremgå hvordan arbeidsgiver skal reagere dersom arbeidsgiver blir oppmerksom på at trakassering forekommer i virksomheten, hvem den som mener å ha blitt trakassert kan henvende seg til og hvem som har ansvar for å følge opp saken. Arbeidsgiver bør utrede saken og komme med forslag til tiltak for å hindre gjentagelse.

Departementets vurdering er at gjeldende regler oppfyller konvensjonens krav om at arbeidsgiver skal ha rutiner eller retningslinjer for å forebygge og følge opp vold og trakassering på arbeidsplassen.

Departementet mener likevel at det er grunn til å vurdere å tydeliggjøre plikten til å ha rutiner mot trakassering i regelverket. Departementet viser i denne sammenheng til at Arbeidstilsynet har avdekket at om lag halvparten av virksomhetene ikke har rutiner for å forebygge og følge opp trakassering, jf. punkt 2.4. Et uttrykkelig krav i lov eller forskrift om at virksomhetene skal ha rutiner for å forebygge og håndtere trakassering i virksomheten, vil gjøre det enklere for virksomhetene å forstå hva som kreves. Departementet legger videre til grunn at en slik regelfesting vil føre til et større fokus på denne viktige problematikken i virksomhetene.

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.

### **10.2.2 Hensynet til vold og trakassering i HMS-arbeidet**

Artikkelens bokstav b gjelder krav til arbeidsgiver om å ta hensyn til vold og trakassering og tilknyttet psykososial risiko i sitt HMS- arbeid.

---

<sup>7</sup> ILO, Ending violence and harassment in the world of work, Report V (1), 2019.

Arbeidsgiver skal ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Nærmere krav til HMS-arbeidet følger av bestemmelsens andre ledd. Arbeidsgiver skal blant annet fastsette et mål for helse, miljø og sikkerhet, kartlegge og vurdere risikoforholdene i virksomheten, og iverksette risikoreducerende tiltak og rutiner for å avdekke og forebygge overtredelser av loven. Reglene må ses i sammenheng med bestemmelsene i kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver skal blant annet oppfylle lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3. Arbeidstakerne skal etter bestemmelsen ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler. Arbeidsgivers ansvar for å treffe tiltak for å beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler er særlig utdypet i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

Etter gjeldende rett stilles det derfor krav om at arbeidsgiver skal ta hensyn til vold og trakassering i sitt HMS-arbeid. Departementet vurderer at dette oppfyller konvensjonens krav på området, og foreslår derfor ingen lovendringer.

Når det gjelder artikkelens bokstav c om at arbeidsgiver skal kartlegge risikoen for vold og trakassering og treffe forebyggende tiltak, viser departementet til at arbeidsgiver ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c plikter å kartlegge farer og problemer og vurdere risikoforholdene i virksomheten, samt utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Kartleggingen skal skje samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsgivers plikt til å kartlegge risikoforholdene i virksomheten er nærmere utdypet i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 7. Kartleggingsplikten omfatter faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, og omfatter etter departementets syn også vold og trakassering. Når det gjelder vold, er arbeidsgivers kartleggings- og tiltaksplikt også nærmere utdypet i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A. Arbeidsgiver skal også som en del av aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Aktivitetsplikten er generelt utformet, men det forutsettes at arbeidsgiver gjør en situasjonsanalyse, jf. Prop. 81 L (2016–2017) s. 329.

Departementet mener at de krav til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid som følger av arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter tilfredsstiller konvensjonens krav om at arbeidsgiver, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, skal kartlegge faremomenter og vurdere risiko for vold og trakassering, og iverksette hensiktsmessige tiltak.

### **10.2.3 Informasjon og opplæring**

Artikkel 9 bokstav d stiller krav om at arbeidstakere og andre berørte personer skal få informasjon og opplæring om risikoen for vold og trakassering, og aktuelle forebyggings- og beskyttelsestiltakene. Det skal også gis informasjon om de rettigheter og ansvar arbeidstakere og andre berørte personer har i henhold til arbeidsgivers rutiner mot vold og trakassering på arbeidsplassen, jf. bokstav a.

Departementet viser til at det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd. Arbeidstaker skal videre gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og få den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a.

Ifølge forskrift om organisering ledelse og medvirkning § 9-1 skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer i tilknytning

til arbeidet og hvordan disse kan unngås. Videre følger det av forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-2 og 23A-3 at arbeidstakerne skal gis informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trusler om vold, samt opplæring i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner.

Når det gjelder konvensjonens krav om at også «andre berørte personer» skal få informasjon og opplæring, viser departementet til at andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere er omfattet av arbeidsmiljølovens regler om helse, miljø og sikkerhet, jf. arbeidsmiljøloven § 1-6 og 2-2.

Etter departementets syn oppfyller Norge konvensjonens krav om informasjon og opplæring.

#### 10.2.4 Særlig om verneombud

Med bakgrunn blant annet i innspill fra arbeidsgruppen med partene i arbeidslivet, har departementet også vurdert om verneombudets rolle i denne sammenheng bør tydeliggjøres i regelverket. Selv om det ikke synes nødvendig med endringer som følge av konvensjonen på dette området, ber departementet om høringsinstansenes syn på to mulige endringsforslag.

Etter arbeidsmiljøloven § 6-2 første ledd er verneombudets rolle å «... ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.» Hovedregelen om verneombudets oppgaver følger av § 6-2 første ledd andre punktum, hvorefter «...[v]erneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov». Det er på denne bakgrunn ingen tvil om at verneombudets rolle og oppgaver rettslig sett gjelder *alle sider ved arbeidsmiljøet*; dvs. både fysiske og psykososiale forhold.

I arbeidsmiljølovens § 6-2 andre ledd er det angitt noen forhold som verneombudet *særlig* skal være oppmerksom på. I § 6-2 andre ledd bokstavene a til e viser således loven til visse konkrete forhold som i all hovedsak gjelder ulykkesrisiko og fysiske/tekniske arbeidsmiljøfaktorer. Dette er forhold som har vært, og fortsatt vil være, viktige å fremheve i loven. At loven i denne sammenheng såpass ensidig fokuserer på fysiske forhold, kan imidlertid gi inntrykk av at psykososiale arbeidsmiljøforhold er mindre viktig eller at verneombudet har en mindre viktig rolle i slike spørsmål. Etter departementets oppfatning vil dette kunne være uheldig, og i verste fall innebære at arbeidsmiljøarbeidet får en skjev tilnærming.

Departementet mener at det økte fokuset på betydningen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, som blant annet ILO-konvensjon nr. 190 er et uttrykk for, bør gjenspeiles også i lovens angivelse av verneombudets oppgaver. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det skal fremgå uttrykkelig av arbeidsmiljøloven § 6-2 andre ledd at verneombudet også skal ha særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. For å tydeliggjøre at dette også omfatter problemstillinger knyttet til blant annet trakassering og vold, foreslås det videre at bestemmelsen uttrykkelig skal vise til arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Departementet foreslår etter dette å innta en ny bokstav f i § 6-2 andre ledd, med slik ordlyd:

[«Verneombudet skal særlig påse:]

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

Når det gjelder krav til opplæring av verneombudet, 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 forsvarlig måte. Nærmere krav til opplæringen fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 første ledd. Opplæringen skal blant annet gi verneombudene kunnskap til å gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale

og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet, samt gjøre dem i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, jf. bokstav c og d. Selv om psykososiale forhold på denne måten er dekket av § 3-18, fremgår det altså ikke eksplisitt at verneombudsopplæringen skal omfatte vold og trakassering på arbeidsplassen. Etter departementets syn vil det være hensiktsmessig at det reguleres i § 3-18 at verneombudet *skal* få opplæring i håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen. Departementet vil i den sammenheng vise til at problemstillinger rundt trakassering og vold er relevante på de aller fleste arbeidsplasser. Departementet vil videre vise til at arbeidstakerne, etter arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav d har en uttrykkelig varslingsplikt overfor arbeidsgiver *eller verneombudet* når de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Disse elementene taler etter departementets syn for at verneombudsopplæringen skal omfatte forebygging og håndtering av vold og trakassering, og at dette presiseres i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18. Departementet ber om høringsinstansenes syn på et slikt forslag.

## 11 Håndheving og tiltak – artikkel 10

### 11.1 Om artikkel 10

Artikkel 10 oppstiller en rekke krav til medlemsstatene når det gjelder håndheving og rettsmidler i forbindelse med vold og trakassering i arbeidslivet. Ifølge artikkelen skal medlemsstatene ha hensiktsmessige tiltak for å:

- a. føre tilsyn med og håndheve nasjonale lover og reguleringer som vedrører vold og trakassering i arbeidslivet;
- b. sikre enkel tilgang til hensiktsmessige og effektive tiltak og trygge, rettfærdige og effektive rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer og prosedyrer i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet, slik som:
  - i. prosedyrer for påtale og etterforskning, og der det er hensiktsmessig, konfliktløsningsmekanismer på arbeidsplassnivå;
  - ii. konfliktløsningsmekanismer utenfor arbeidsplassen;
  - iii. domstoler eller særdomstoler;
  - iv. beskyttelse mot represalier eller gjengjeldelse rettet mot klagere, ofre, vitner og varslere; og
  - v. juridiske, sosiale, medisinske og administrative støttetiltak for klagere og ofre;
- c. beskytte personvernet for alle enkeltpersoner involvert, og fortrolighet i den utstrekning det er mulig og hensiktsmessig, og sikre at kravene til personvern og fortrolighet ikke blir misbrukt;
- d. sørge for hensiktsmessige sanksjoner i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet;
- e. sørge for at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering i arbeidslivet har effektiv tilgang til kjønnsesifikke, trygge og effektive klage- og konfliktløsningsmekanismer, støtte, tjenester og tiltak;
- f. anerkjenne virkningene av vold i hjemmet, og så langt det med rimelighet er praktisk mulig, begrense dens virkning i arbeidslivet;
- g. sikre at arbeidstakere har rett til å fjerne seg fra en arbeidssituasjon som de har rimelig grunn til å anta at representerer en overhengende og alvorlig fare for liv, helse og sikkerhet på grunn av vold og trakassering, uten å bli utsatt for gjengjeldelse eller andre utilbørlige konsekvenser, og med plikt til å informere ledelsen; og

- h. sikre at arbeidstilsyn og andre relevante myndigheter, etter hva som er hensiktsmessig, har myndighet til å håndtere vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert ved å utstede pålegg som krever tiltak med umiddelbar virkning, og pålegg om arbeidsstans i tilfeller av overhengende fare for liv, helse og sikkerhet, med forbehold om enhver rett til å påanke dette til en rettslig eller administrativ myndighet som vil kunne være fastsatt ved lov.

## 11.2 Departementets vurderinger

### 11.2.1 Tilsyn og håndheving

Arbeidstilsynet fører tilsyn med og håndhever bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, herunder reglene om vold og trakassering, jf. lovens kapittel 18.

Arbeidstilsynet har adgang til å ilegge tvangsmulkt og overtredelsesgebyr, samt pålegge hel eller delvis stansing av virksomheten for å sikre at pålegg gitt i medhold av loven etterleves, jf. §§ 18-7, 18-8 og 18-10. Ved overhengende fare kan det også gis pålegg om stans av virksomhet selv om det på forhånd ikke er gitt pålegg. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet også kreve at nødvendige tiltak iverksettes straks, jf. § 18-6 andre ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ansvar for å følge opp overholdelsen av aktivitets- og redegjøringsplikten, jf. diskrimineringsombudsloven § 5 fjerde ledd.

Diskrimineringsnemnda har myndighet til å håndheve reglene i likestillings- og diskrimineringsloven, samt diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 35 og diskrimineringsombudsloven § 7. Vedtak fattet av Diskrimineringsnemnda og Arbeidstilsynet, samt saker om brudd på reglene om vold og trakassering i arbeidsmiljøloven, kan bringes inn for de alminnelige domstolene.

Brudd på straffebestemmelser som rammer vold og trakassering håndheves av påtalemyndighetene og domstolene.

Etter departementets vurdering oppfyller Norge konvensjonens krav i bokstav a og h til tilsyn og håndheving av nasjonale lover og regler om vold og trakassering i arbeidslivet.

### 11.2.2 Rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer

Ifølge bokstav b skal medlemsstatene sikre enkel tilgang til trygge, rettferdige og effektive rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer og prosedyrer i tilfelle av vold og trakassering i arbeidslivet. Punkt i-v angir eksempler på slike mekanismer og prosedyrer.

Arbeidstaker har ifølge varslingsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Ifølge forskrift om utførelse av arbeid § 23A-3 skal arbeidstakerne gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold. Arbeidstaker kan også kontakte tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg ved tilfeller av vold og trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstaker har i tillegg en rapporteringsplikt dersom arbeidstaker får kjennskap til trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, jf. § 2-3 andre ledd bokstav d. Etter departementets vurdering tilfredsstiller gjeldende *rapporterings- og varslingsmekanismer* konvensjonens krav, og departementet foreslår derfor ingen lovendringer.

Når det gjelder prosedyrer for påtale og etterforskning i tilfeller av vold og trakassering på arbeidsplassen, jf. bokstav b punkt i, viser departementet til at brudd på straffebud som

rammer vold og visse typer trakassering er underlagt offentlig påtale og etterforskning. Arbeidsgiver har også som følge av plikten til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø et ansvar for å ta tak i og forsøke å løse konflikter internt på arbeidsplassen. Arbeidsgivers plikt til å søke å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd og § 26, innebærer at arbeidsgiver må følge opp saker om påstått trakassering og treffe nødvendige tiltak. Etter departementets syn oppfyller Norge konvensjonens punkt om prosedyrer for påtale og etterforskning, samt konfliktløsningsmekanismer på arbeidsplassen.

Ifølge bokstav b punkt ii bør medlemsstatene også sikre tilgang til konfliktløsningsmekanismer utenfor arbeidsplassen. Konfliktrådet er et eksempel på en konfliktløsningsmekanisme utenfor arbeidsplassen. Konfliktrådet tilbyr mekling i straffesaker og i sivile saker. Arbeidsgiver kan også la seg bistå av eksterne bedriftspsykologer som kan bistå i mekling mellom berørte parter. Departementet mener derfor at Norge oppfyller konvensjonens anbefaling om å ha konfliktløsningsmekanismer utenfor arbeidsplassen.

Saker om vold og trakassering i arbeidslivet kan bringes inn for de alminnelige domstolene og Diskrimineringsnemnda, og tilfredsstillende etter departementets syn konvensjonens bokstav b punkt iii om at medlemsstatene bør ha domstoler eller særdomstoler som kan behandle saker om vold og trakassering i arbeidslivet.

Når det gjelder artikkel 10 bokstav b punkt iv om beskyttelse mot represalier og gjengjeldelse rettet mot klagere, ofre, vitner og varslere, viser departementet til at både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven inneholder et forbud mot gjengjeldelse. Forbudet mot gjengjeldelse i arbeidsmiljøloven § 2 A-4 verner arbeidstakere som har varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, mens forbudet mot gjengjeldelse i likestillings- og diskrimineringsloven § 14 gjelder både i og utenfor arbeidsforhold.

Politiet disponerer også flere virkemidler for å beskytte trusselutsatte personer mot represalier, herunder voldsalarm, elektronisk kontroll, besøksforbud, vakt hold og skjerming av personopplysninger. Straffeloven § 157 forbyr motarbeiding av rettsvesenet. Bestemmelsen beskytter blant annet fornærmede, vitner og deres nærmeste mot vold, trusler, skadeverk eller annen rettsstridig atferd som er egnet til å påvirke vedkommende i forbindelse med en straffesak eller sivil sak. Retten kan også på nærmere vilkår beslutte anonym vitneførsel, herunder i saker om grov kroppsskade, voldtekt og grovt uaktsom voldtekt, jf. straffeprosessloven § 130 a.

Etter departementets vurdering har gjeldende rett således flere regler mot gjengjeldelse og represalier mot varslere, ofre og vitner. Ratifisering av konvensjonen nødvendiggjør etter departementets syn ingen endringer på dette området.

Når det gjelder konvensjonens krav til juridiske, sosiale, medisinske og administrative støttetiltak for klagere og ofre, jf. artikkel 10 bokstav b punkt v, viser departementet til at både Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet gir juridisk veiledning i saker om vold og trakassering på arbeidsplassen. Ombudet gir konkret veiledning i enkeltsaker, mens Arbeidstilsynet gir generell veiledning om regelverket. Arbeidsgiver skal ifølge forskrift om utførelse av arbeid § 23 A-5 sørge for at arbeidstakere som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført. Arbeidsgiver plikter også å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. arbeidsmiljøloven § 3-3. Også verneombudet kan bistå i saker om vold og trakassering på arbeidsplassen, jf. § 6-2.



Politidistriktene har støttesentre for kriminalitetsutsatte, som gir ofre for integritetskrenkende kriminalitet psykososial støtte, informasjon og veiledning gjennom hele straffesaken. Det finnes også flere krisesentre som bistår menn og kvinner som har blitt utsatt for vold eller overgrep.

Hvis fornærmede som følge av handlingen får betydelig skade på kropp eller helse, kan vedkommende søke om fri rettshjelp for å vurdere forhold av betydning for anmeldelse, jf. lov om fri rettshjelp § 11 første ledd nr. 6. Vedkommende vil også på samme vilkår ha krav på bistandsadvokat etter reglene i straffeprosessloven § 107 a. Voldsofre kan søke om fri rettshjelp i erstatningssak mot gjerningspersonen, jf. lov om fri rettshjelp § 11 første ledd nr. 4 og § 16 første ledd. Den som har lidd personskade som følge av en straffbar handling som krenker livet, helsen eller friheten, har rett til voldsoffererstatning fra staten etter reglene i voldsoffererstatningsloven.

Norsk rett har en rekke tiltak som sikrer bistand til klagere og ofre for vold og trakassering. Etter departementets vurdering oppfyller disse konvensjonens krav.

### **11.2.3 Beskyttelse av personvern**

Ifølge artikkel 10 bokstav c skal medlemsstatene treffe hensiktsmessige tiltak for å beskytte personvernet til alle enkeltpersoner involvert, og sikre at kravene til personvern og fortrolighet ikke blir misbrukt.

Arbeidsgiver må ved behandling av personopplysninger følge reglene i personopplysningsloven. Arbeidsgiver plikter blant annet å utarbeide personvernrutiner for virksomheten.

Datatilsynet fører tilsyn med at reglene i personopplysningsloven overholdes, og kan ved brudd på reglene ilegge overtredelsesgebyr, jf. personopplysningsloven § 26.

Personopplysningsloven gjelder ikke for saker som behandles eller avgjøres i medhold av rettspleielovene, herunder domstolloven, tvisteloven, straffeprosessloven mv., jf. personopplysningsloven § 2 andre ledd. Politiets og påtalemyndighetens behandling av opplysninger reguleres i politiregisterloven med tilhørende forskrift.

Arbeidstilsynet plikter ifølge arbeidsmiljøloven § 18-2 å beskytte kilder, herunder å hindre at andre får kjennskap til navn eller andre identifiserende opplysninger på den som melder en sak til Arbeidstilsynet. En tilsvarende regel gjelder generelt for offentlige myndigheter som mottar varsel fra arbeidstakere om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-7.

Arbeidstilsynet er også bundet av forvaltningslovens regler om taushetsplikt, og har derved blant annet taushetsplikt om personlige forhold, jf. forvaltningsloven § 13.

Når det gjelder beskyttelse av personvern og konfidensialitet på likestillings- og diskrimineringsområdet, gjelder forvaltningslovens regler om taushetsplikt for ombudets og nemndas virksomhet, jf. diskrimineringsombudsloven § 2. I tillegg gjelder offentleglovas regler om rett til innsyn i dokumenter i offentlige virksomheter. Videre følger det av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a tredje ledd at arbeidsgivers redegjørelse om arbeidet for å forebygge kjønnsbasert vold og seksuell trakassering skal gis slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes.

Personvernet blir etter departementets syn tilstrekkelig ivaretatt etter gjeldende regelverk, og departementet foreslår derfor ingen lovendringer på dette området.

#### **11.2.4 Sanksjoner**

Medlemsstatene skal sørge for hensiktsmessige sanksjoner i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet, jf. artikkel 10 bokstav d. Konvensjonen nevner ikke konkrete sanksjoner, men departementet legger til grunn at både offentligrettslige og privatrettslige sanksjoner er omfattet.

Departementet viser innledningsvis til Arbeidstilsynets sanksjonsmuligheter for brudd på reglene, jf. lovens kapittel 18.

Brudd på arbeidsmiljølovens regler er videre straffesanksjonert, jf. arbeidsmiljøloven § 19-1, og virksomheten kan straffes etter straffelovens regler om foretaksstraff. Arbeidstaker kan i prinsippet også straffes ved brudd på bestemmelser eller pålegg gitt i eller i medhold av loven, jf. § 19-2, jf. § 2-3. Arbeidstaker kan i utgangspunktet straffes for å ha unnlatt å melde fra om at det forekommer trakassering på arbeidsplassen, jf. § 2-3 andre ledd bokstav d. Det er imidlertid forutsatt i forarbeidene at det på grunn av usikkerheten knyttet til denne type saker i praksis likevel vil måtte stilles strengere krav til dokumentasjon for brudd på reglene, jf. Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 91.

Enkelpersoner som har handlet i strid med straffebudene som rammer vold og trakassering kan straffes etter reglene i straffeloven, såfremt de øvrige vilkårene for straff er oppfylt. Det vises til beskrivelse av gjeldende rett i punkt 3.6.

Arbeidstakere som blir utsatt for vold eller trakassering vil også kunne kreve oppreisning og erstatning fra den ansvarlige, eksempelvis fra arbeidsgiver, andre arbeidstakere, kunder mv., jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38. Erstatningskrav kan også fremmes etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper eller etter skadeserstatningsloven.

Diskrimineringsnemnda har myndighet til å fatte et forvaltningsvedtak dersom det foreligger brudd på oppfyllelsen av arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Nemnda kan ilegge tvangsmulkt for å sikre oppfyllelsen av pålegget om å rette opp manglende oppfyllelse av redegjørelsesplikten.

Trakassering og vold på arbeidsplassen kan utgjøre saklig grunn for oppsigelse, avskjed og suspensjon, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-7, 15-13 og 15-14.

Basert på det ovennevnte mener departementet at norsk rett har tilstrekkelige sanksjonsmuligheter i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet. Departementet foreslår derfor ingen lovendringer på dette området.

#### **11.2.5 Kjønnsspesifikke klagemekanismer**

Artikkel 10 bokstav e angir at medlemsstatene skal sørge for at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering i arbeidslivet har effektiv tilgang til kjønnsspesifikke, trygge og effektive klage- og konfliktløsningsmekanismer, støtte, tjenester og tiltak.

Diskrimineringsnemnda kan etter Kultur- og likestillingsdepartementets syn betraktes som en kjønnsspesifikk klagemekanisme. Nemnda er et alternativ til domstolsbehandling på likestillings- og diskrimineringsområdet og har spesialkompetanse på saksfeltet. Nemnda behandler blant annet klager om diskriminering og trakassering på grunnlag av kjønn, samt klager vedrørende arbeidsgivers plikt til å redegjøre for aktivt likestillingsarbeid knyttet til blant annet diskrimineringsgrunnlaget kjønn, herunder kjønnsbasert vold, dvs. regler som per definisjon har et kjønnsspesifikt innhold.

Støttetiltakene som nevnes under punkt 11.2.2 vil også kunne ivareta ofre for kjønnsbasert vold og trakassering.

Departementet mener i utgangspunktet at gjeldende rett oppfyller konvensjonens krav om at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering skal ha tilgang til kjønnsesifikke klage- og konfliktløsningsmekanismer. Departementet ber om høringsinstansenes syn knyttet til dette.

### **11.2.6 Arbeidstakers rett til å avbryte arbeidet**

Ifølge artikkel 10 bokstav g skal medlemsstatene sikre at arbeidstakerne har rett til å fjerne seg fra en arbeidssituasjon som de har grunn til å anta at representerer en overhengende og alvorlig fare for liv, helse og sikkerhet på grunn av vold og trakassering, uten å bli utsatt for gjengjeldelse eller andre utilbørlige konsekvenser. Arbeidstaker skal også underrette ledelsen.

Arbeidstaker har ifølge arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav c rett og plikt til å avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse. Det følger implisitt at arbeidsgiver ikke kan gjengjelde eller på annen måte sanksjonere arbeidstaker som har brukt sin lovhjemlede plikt til å avbryte arbeidet.

Arbeidstaker har i tillegg plikt til å underrette arbeidsgiver og verneombudet, og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere, når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet, jf. § 2-3 andre ledd bokstav b. Meldeplikten er generell, og vil etter omstendighetene også kunne omfatte tilfeller av vold på arbeidsplassen.

Gjeldende rett sikrer etter departementets vurdering konvensjonens krav på dette punkt.

### **11.2.7 Vold i hjemmet – virkning i arbeidslivet**

Medlemsstatene skal i henhold til artikkel 10 bokstav f treffe hensiktsmessige tiltak for å anerkjenne virkningene av vold i hjemmet, og så langt det med rimelighet er praktisk mulig, begrense dens virkning i arbeidslivet. Departementet viser til konvensjonens fortale, der det fremgår at vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet og helse- og sikkerhet.

I august 2021 ble det lansert en handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Handlingsplanen er utarbeidet som et ledd i å imøtekomme Norges forpliktelser etter Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbulkonvensjonen). Det skal ifølge handlingsplanen opprettes et ressurscenter i NAV med ansvar for nasjonal kompetanseheving om vold i nære relasjoner og utvikling av arbeidsmetodikk for arbeidslivsinkludering av voldsutsatte. Ressurssentrene skal utvikle læringsverktøy som gir de NAV-ansatte veiledning i arbeidsrettet oppfølging av brukere som har blitt utsatt for vold i nære relasjoner. Det skal også vurderes om sosialtjenesteloven i tilstrekkelig grad sikrer økonomisk uavhengighet for alle stønadsmottakere. Økonomisk stønad etter sosialtjenesteloven tar utgangspunkt i husholdningens samlede økonomi, hvilket kan vanskeliggjøre økonomisk selvstendighet for personer som ønsker å bryte ut av et forhold grunnet vold. Det skal også vurderes å prioritere personer som er utsatt for vold i nære relasjoner ved å tilby økonomisk støtte og rådgivning i et «hurtigspor» i NAV.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-1 femte ledd skal alle virksomheter «så langt det er mulig og rimelig» være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten. Dette generelle kravet vil naturligvis også gjelde overfor arbeidstakere som skulle ha nedsatt funksjonsevne på grunn av vold i hjemmet. Likeledes følger det av arbeidsmiljøloven § 4-2 andre ledd bokstav b at den enkeltes arbeidssituasjon skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Dette innebærer at arbeidsgiver skal ta individuelle hensyn ved organisering og tilrettelegging av arbeidet. Vold i hjemmet vil også kunne føre til at arbeidstakeren blir sykemeldt og får redusert arbeidsevne. Arbeidsgiver plikter ifølge § 4-6

å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakere med redusert arbeidsevne skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Verken Diskrimineringsnemnda eller domstolene har myndighet til å håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd, jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 174. Saker om vold i nære relasjoner kan imidlertid følges strafferettslig og bringes inn for de alminnelige domstolene. Straffeloven §§ 282 og 283 retter seg spesifikt mot ulike former for mishandling i nære relasjoner. Bestemmelsen rammer den som ved «trusler, tvang, frihetsberøvelse, vold eller andre krenkelser» mishandler en nærstående. Det er et vilkår at krenkelsene er alvorlige eller gjentatte. Strafferammen er fengsel inntil 6 år. Er mishandlingen grov øker strafferammen til fengsel inntil 15 år.

Departementets overordnede vurdering er at Norge oppfyller konvensjonens krav om at medlemsstatene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å anerkjenne virkningene av vold i hjemmet og begrense dens innvirkning på arbeidslivet.

## **12 Veiledning, opplæring og holdningsskapende tiltak – artikkel 11**

### **12.1 Om artikkel 11**

Artikkel 11 angir medlemsstatenes ansvar for veiledning, opplæring og holdningsskapende tiltak mot vold og trakassering. Ifølge bestemmelsen skal medlemsstatene, i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, søke å sikre at:

- a. vold og trakassering i arbeidslivet blir behandlet i relevant nasjonal politikk, slik som den som vedrører helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, likestilling og likebehandling, og migrasjon;
- b. arbeidsgivere og arbeidstakere og deres organisasjoner, samt relevante myndigheter, får veiledning, ressurser, opplæring eller andre verktøy, i tilgjengelige formater etter hva som er hensiktsmessig, om vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering; og
- c. initiativer, inkludert holdningskampanjer, blir gjennomført.

### **12.2 Departementets vurderinger**

#### **12.2.1 Nasjonal politikk om vold og trakassering i arbeidslivet**

Ifølge artikkel 11 skal medlemsstatene sikre at vold og trakassering i arbeidslivet blir behandlet i nasjonal politikk, jf. bokstav a.

Norsk lovgivning har en rekke bestemmelser som adresserer og tar sikte på å hindre diskriminering og trakassering, herunder i arbeidslivet. Likestillings- og diskrimineringsloven har blant annet en generell bestemmelse om at offentlige myndigheter i all sin virksomhet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. § 24. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering. Aktivitetsplikten omfatter all myndighetsutøvelse og all tjenesteyting, og gjelder på alle samfunnsområder.

Offentlige myndigheter plikter også å redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid, jf. § 24 andre ledd.

Både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven har også en rekke konkrete bestemmelser som adresserer og skal bidra til å hindre vold og trakassering i arbeidslivet. I arbeidsmiljøloven er det blant annet fastslått at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering, og at arbeidstaker så langt som mulig skal beskyttes mot vold. Arbeidsgiver har videre ulike forpliktelser som en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet når det gjelder slik forebygging. Det vises til nærmere omtale av begge lovene i punkt 3.

Departementet viser videre til at Kultur- og likestillingsdepartementet arbeider med en stortingsmelding om seksuell trakassering. Stortingsmeldingen skal inneholde en bred gjennomgang av ulike arbeidsfelt og sektorer i samfunnet, der formålet er å kartlegge omfanget av seksuell trakassering og foreslå tiltak som kan bidra til å forebygge seksuell trakassering blant annet i arbeidslivet. Arbeidet skal omfatte seksuell trakassering, samt trusler og vold når dette defineres som seksuell trakassering. Det tas sikte på at stortingsmeldingen legges frem i 2024.

Nordisk Ministerråd har igangsatt en treårig forskningssatsing mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Målet er å framskaffe forskningsbaserte tiltak som bidrar til å motvirke seksuell trakassering.

Det ovennevnte regelverket og arbeider som pågår på området viser etter departementets syn at vold og trakassering i arbeidslivet blir behandlet i nasjonal politikk.

### **12.2.2 Veiledning og holdningskampanjer mot vold og trakassering i arbeidslivet**

Medlemsstatene skal sørge for at arbeidsgivere, arbeidstakere og deres organisasjoner får veiledning, ressurser, opplæring eller andre verktøy om vold og trakassering i arbeidslivet, og at det blir gjennomført holdningsskapende tiltak, jf. bokstav b og c.

Det er etablert flere ulike veiledere for arbeidsgivere og arbeidstakere om vold og trakassering i arbeidslivet. Arbeidstilsynet har utarbeidet veiledere om vold og trusler, og hvordan arbeidsgiver skal kartlegge risiko som en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Arbeidstilsynet og LDO har også utarbeidet en veileder om forebygging- og håndtering av seksuell trakassering. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har laget veiledningsmateriell og maler for arbeidsgivers og offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikter. Det er også utarbeidet en veileder for ansatte og tillitsvalgte som beskriver deres rolle i likestillingsarbeidet.

Enhver kan henvende seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet for veiledning om likestillings- og diskrimineringsregelverket. Ombudet kan gi råd til både enkeltpersoner og virksomheter om hvilke rettigheter og plikter som følger av regelverket. Ombudet følger også opp og gir veiledning til arbeidsgivere og offentlige myndigheter om overholdelse av aktivitets- og redegjøringsplikten.

Arbeidsmiljøportalen.no er en nettside med kunnskap om arbeidsmiljø i ulike bransjer, og inneholder lenker til verktøy og hjelpemidler. Nettsiden er et samarbeid mellom STAMI, Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumsstilsynet.

Når det gjelder holdningsskapende tiltak, har Arbeidstilsynet i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet lansert flere holdningskampanjer mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Kampanjen «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering» ble lansert i 2018, og er utarbeidet sammen med partene i utelivsbransjen (NHO Reiseliv, Virke, Parat,

Fellesforbundet, og KS) og ombudet. Det er utarbeidet en elektronisk veileder med seks viktige tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen, samt flere kurstilbud. Veilederen har blitt videreutviklet i samarbeid med likestillingsgruppa under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, slik at den skal omfatte flere bransjer enn utelivsbransjen. Veilederen er blant annet utvidet til å omfatte helse- og omsorgssektoren.

Det vises for øvrig til beskrivelse av Arbeidstilsynets og Likestillings- og diskrimineringsombudets arbeid mot vold og trakassering i punkt 2.4 og 2.5.

## **13 Sluttbestemmelser**

Konvensjonens kapittel VIII (artikkel 13–20) inneholder ulike bestemmelser av generell og teknisk karakter. Bestemmelsene er i stor grad standardbestemmelser som gjenfinnes også i andre konvensjoner. Ingen av bestemmelsene medfører etter departementets vurdering behov for lovendringer når det gjelder selve gjennomføringen av konvensjonen i norsk rett.

## **14 Økonomiske og administrative konsekvenser**

Ratifikasjon av konvensjonen vil medføre en plikt til regelmessig rapportering om gjennomføringen av konvensjonen, i tråd med artikkel 22 i ILOs konstitusjon. ILO har imidlertid også en rapporteringsmekanisme for ikke-ratifiserte konvensjoner etter artikkel 19 i ILOs konstitusjon, hvor tema for hvilke konvensjoner det skal rapporteres om er ulikt fra år til år. Ratifikasjonen i seg selv anses derfor ikke å medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for det offentlige.

Formålet med de foreslåtte endringene er å styrke arbeidet mot trakassering, seksuell trakassering og vold i arbeidslivet.

Forslagene om å presisere at forbudet mot trakassering også omfatter seksuell trakassering, samt å innta en definisjon av trakassering og seksuell trakassering arbeidsmiljøloven, innebærer først og fremst en tydeliggjøring og presisering av gjeldende rett. Endringene vil være av opplysningshensyn for arbeidsmiljølovens brukere, og klargjøre hva som menes med trakassering og seksuell trakassering. 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, samt gi arbeidsgiver veiledning om hvilken oppførsel og handlinger som faller inn under forbudene. Endringene innebærer også en presisering om at begrepene skal forstås på samme måte i arbeidsmiljøloven og i likestillings- og diskrimineringsloven, og bidrar til harmonisering av regelverket.

Når det gjelder forslaget om at arbeidsgiver skal utarbeide rutiner eller retningslinjer for å forebygge og følge opp trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, viser departementet til at det allerede foreligger et krav om at arbeidsgiver skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven. De foreslåtte endringene innebærer en presisering av denne plikten, og vil etter departementets syn i utgangspunktet ikke medføre økte kostnader eller administrative konsekvenser. For virksomheter som ikke har slike rutiner i dag, vil forslaget likevel kunne innebære noe merarbeid. For arbeidstaker vil det at arbeidsgiver har rutiner for å forhindre og følge opp trakassering kunne gjøre det lettere å melde fra dersom man blir utsatt for trakassering eller seksuell trakassering på arbeidsplassen, samtidig som arbeidsgiver har et verktøy for hvordan slike saker skal håndteres.

Departementet antar at forslaget om at virksomhetene skal sørge for opplæring av verneombudet og i å håndtere saker om vold og trakassering på arbeidsplassen vil kunne medføre administrative konsekvenser og noe økte kostnader.

De foreslåtte endringene vil etter departementets syn trolig ikke innebære økonomiske eller administrative konsekvenser for Arbeidstilsynets tilsynspraksis. Arbeidstilsynet fører allerede tilsyn med arbeidsmiljølovens regler om vold og trakassering, samt reglene om opplæring av verneombud. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er risikobasert og det legges til grunn at oppfølging i hovedsak vil kunne gjennomføres innen eksisterende budsjettammer.

Departementet antar at forslagene samlet sett vil styrke arbeidet mot trakassering, seksuell trakassering og vold i arbeidslivet.

## 15 Forslag

### 15.1 Ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190

Som det fremgår av punkt 5–12 ovenfor vurderer departementet at ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet ikke vil kreve endringer i norsk rett.

Departementet vurderer også at ratifikasjon er viktig i et internasjonalt perspektiv for å oppnå formålet med konvensjonen. En bred ratifikasjon av konvensjonen blant ILOs medlemsstater vil kunne bidra til et regulert arbeidsliv med ordnede forhold for arbeidstakere på verdensbasis, samt styrking av kvinners stilling og andre sårbare grupper i arbeidslivet. Ratifikasjon fra Norge vil etter departementets syn bidra til å anerkjenne alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering.

Departementet foreslår derfor at konvensjonen ratifiseres, og ber om høringsinstansenes syn på dette.

### 15.2 Lovforslag

**I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:**

§ 4-3 tredje ledd første punktum skal lyde:

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

§ 4-3 tredje ledd nytt andre og tredje punktum skal lyde:

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

§ 6-2 andre ledd ny bokstav f skal lyde:

[«Verneombudet skal særlig påse:]

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