

Kunnskapsdepartementet (KD)
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres ref:

Oslo, 22.06.2015
Vår ref: Inger Lise Blyverket/ 15-18058

Høringssvar Djupedalutvalget NOU 2015:2

Hovedorganisasjonen Virke viser til høringsbrev om NOU 2015:2 *Å høre til. Virkemidler for et trygt psykososialt arbeidsmiljø*.

Virke representerer mer enn 19 000 virksomheter innenfor bredden av norsk næringsliv; herunder private grunnskoler, videregående skoler og tilbydere av voksenopplæring.

Virke har valgt å kommentere de delene av utredningen som omhandler økte juridiske forpliktelser for skoleeiere og utdanningsinstitusjoner, og våre synspunkter kan kort oppsummeres slik:

- Det må sikres at eventuelle nye regler harmoniseres med eksisterende regler, særlig på diskrimineringsrettens område
- Ved en lovfesting av et forbud mot gjengjeldelse må det tydeliggjøres at det kun er *negative* handlinger, unnlater mv. som har en klar årsakssammenheng med klagen som rammes
- Ved en lovfesting av at elevens subjektive opplevelse av krenkelse skal tillegges avgjørende vekt, må det presiseres at den subjektive opplevelsen må underlegges en mer objektiv vurdering som hindrer urimelige resultater

Innledning

Virke er positiv til en klargjøring og tydeliggjøring av det ansvar og de forpliktelser som påhviler skoleeiere og utdanningsinstitusjoner i arbeidet med å forebygge og stoppe mobbing og trakassering. Både barn, ungdom og voksne har krav på et tilrettelagt og inkluderende arbeids- eller læringsmiljø og er avhengig av et trygt psykososialt miljø for å kunne lære. Foresatte har behov for å kjenne sine rettigheter og bli gitt mulighet til å nå fram med klager og bekymringer overfor skolen. Regelverket må likevel fremstå som balansert og være mulig både å etterleve og sanksjonere.

En rekke av forslagene er allerede lovfestet i diskrimineringslovgivningen som oppstiller særlige plikter for utdanningsinstitusjoner, se f.eks. diskrimineringsloven om etnisitet § 15:

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

"Ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med § 9."

Det nye ved forslagene er dermed 1) at det ikke er begrenset til dagens diskrimineringsgrunnlag, 2) rettighetene og pliktene vil fremgå av nok en lov, som 3) håndheves av et annet forvaltningsorgan (enn ombudet).

Virke vil påpeke at dette er en løsning som vil kunne gjøre det vanskelig å få en enhetlig praktisering og tolkning av disse reglene. Det er derfor svært viktig at man i størst mulig grad sikrer lik ordlyd i de ulike lovene, noe som igjen vil bidra til en (forhåpentligvis) lik praktisering, se nærmere nedenfor.

Som en illustrasjon på uheldige forskjeller i ulike lover er forbudene mot trakassering i diskrimineringslovene og arbeidsmiljøloven kapittel 4. Arbeidstilsynet, som håndhever arbeidsmiljøloven kapittel 4, har følgende definisjon på trakassering på sine hjemmesider:

"Det er trakassering når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting. Videre bør det være en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert må ha vanskelig for å forsvare seg. Vi snakker ikke om trakassering dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt, eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode."

Forbudene mot trakassering i diskrimineringslovgivningen stiller ingen krav om at man må være utsatt for negative handlinger "gjentatte ganger over tid". Det er tilstrekkelig med ett tilfelle hvis det er alvorlig nok. Etter diskrimineringslovgivningen stilles det heller ingen krav til "ubalanse i styrkeforholdet".

Denne typen forskjeller bør man unngå ved en eventuell lovfesting av forslagene.

Særlig om forslaget om forbud mot gjengjeldelse – ny § 9A-9

Et slikt forbud mot gjengjeldelser er allerede innført i diskrimineringslovene, f.eks. diskrimineringsloven om etnisitet § 10:

"Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet. Dette gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt. Forbudet gjelder også overfor vitner i en klagesak.[...]"

Virke støtter prinsippet om at man skal kunne fremsette en klage uten frykt for å bli utsatt for usaklig og negativ behandling i etterkant. Det vil imidlertid kunne oppstå situasjoner hvor det vil være uenighet om en handling er ulovlig gjengjeldelse i strid med loven eller ikke. For å minimere faren for denne typen uenighet må det tydelig fremgå at det som rammes av forbudet er negative handlinger, unnlatelser mv. som har en klar årsakssammenheng med klagen.

**Særlig om forslaget om lovfesting av at elevens subjektive opplevelse av krenkelse –
ny § 9A-1**

I diskrimineringslovgivningen er det lovfestet et slikt subjektivt vilkår i forbudene mot trakassering, f.eks. i diskrimineringsloven om etnisitet § 9:

"Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende."

Selv om loven oppstiller et subjektivt vilkår, jf. "virker eller har til formål å virke", er det utvilsomt at ikke enhver subjektiv opplevelse av trakassering skal regnes som rettsstridig trakassering etter loven. Håndhevsorganene må foreta en objektiv vurdering av hva som skal regnes som trakassering i strid med loven. Noe annet vil kunne medføre helt urimelige konsekvenser for den som anklages for trakassering. Dette må det tas høyde for ved en eventuell lovfesting av et subjektivt vilkår i § 9A-1.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket
Leder Arbeidslivspolitik

Stian Sigurdson
seniorrådgiver