



Høringssvar fra Likestillingssenteret KUN

Dato: 07.06.2022

Høringssvar fra likestillingssenteret KUN (KUN)

Dato: 07.06.2022

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

Vi viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 8. mars 2022.

KUN støtter forslaget om å ratifisere ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. Det er positivt at departementet i tillegg foreslår flere endringer i regelverket om trakassering for å presisere gjeldende rett.

KUN har lest LO og LDO sine høringssvar og vil støtte deres uttalelser, men vil særlig kommentere og understreke;

1. Avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

1.1 Ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190

Det er viktig at ILO-konvensjon nr. 190 ratifiseres. Den anerkjenner alles rett til et arbeidsliv uten vold og trakassering.

1.2 Helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering (6.2)

KUN støtter LO sin uttalelse; Vi er usikre på om reguleringer i ulike lover og forskrifter, enkeltkampanjer, veiledere og andre tiltak tilfredsstiller kravet til «vedtak av en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering».

1.3 Tilsyn med og håndheving av lover og reguleringer som vedrører vold og trakassering (11.2.1)

KUN mener at tilsyn og håndhevingsmyndigheter er uoversiktlig og fragmentert slik det er i dag. Dette må presiseres bedre.

2.Endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering

KUN tilbyr kurs og opplæring for arbeidslivet om forebygging av seksuell trakassering. Det er vår erfaring at dette er et område som ikke blir prioritert i tilstrekkelig grad.

KUN støtter endringsforslagene og det må være overordnet mål må være å gjøre arbeidslivet i stand til å jobbe systematisk og målrettet med forebygging og håndtering av vold og trakassering.

2.1 Presisering av at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven også gjelder seksuell trakassering (5.2.4)

KUN støtter forslaget.

2.2 Definisjon av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven – som tilsvarer definisjonene som er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven (5.2.1 og 5.2.5)

KUN støtter forslaget og viser til LO sitt høringssvar.

2.3 Lov- eller forskriftsfesting av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen (10.2.1 og 10.2.2)

KUN støtter departementets vurdering om at gjeldende regler oppfyller konvensjonens krav om rutiner. For å få en reell effekt tror KUN, som LO, at det i arbeidsmiljøloven § 3 –1 bør vises til likestillings – og diskrimineringsloven og aktivitets – og redegjørelsesplikten.

2.4 Tydeliggjøring av verneombudets oppgaver etter loven når det gjelder å påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø, jf. aml. § 4–3, er ivaretatt (10.2.4)

KUN støtter en tydeliggjøring av verneombudets oppgaver. Vi mener at det er lite fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet (og definisjonen av dette) i HMS-arbeidet. Det er derfor viktig at verneombudet får opplæring i forebygging og håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet



Regjeringen.no

Ansvarlig for Arbeids- og inkluderingsdepartementets sider:

Ansvarlig redaktør: Åsmund Eide

Nettredaktør: Simen Gald

Ansatte i AID: Depkatalog

Personvernerklæring for AID

Organisasjonsnummer: 983887457