



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 48 LS

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering)
og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon
nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering
i arbeidslivet av 21. juni 2019

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold..	5	4.1.2	Departementets høringsforslag ...	19
			4.1.3	Høringsinstansenes syn	19
2	Bakgrunnen for forslagene i proposisjonen	6	4.1.4	Departementets vurderinger og forslag	20
2.1	Generelt	6	4.2	Lovfesting av trakasserings- definisjonene	20
2.2	Høringen	6	4.2.1	Gjeldende rett	20
2.3	Situasjonsbeskrivelse	8	4.2.2	Departementets høringsforslag ...	21
2.3.1	Innledning	8	4.2.3	Høringsinstansenes syn	21
2.3.2	Vold og trusler i norsk arbeidsliv ..	9	4.2.4	Departementets vurderinger og forslag	21
2.3.3	Mobbing, trakassering og seksuell trakassering i norsk arbeidsliv	9	4.3	Verneombud og psykososialt arbeidsmiljø	22
2.3.4	Virksomhetenes arbeid med psykososialt arbeidsmiljø	10	4.3.1	Gjeldende rett	22
2.3.5	Arbeidstilsynets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet	10	4.3.2	Departementets høringsforslag ...	23
2.3.6	Likestillings- og diskrimine- ringsombudets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet	11	4.3.3	Høringsinstansenes syn	23
2.3.7	Kort om vold og trakassering i arbeidslivet i et internasjonalt perspektiv	11	4.3.4	Departementets vurderinger og forslag	23
3	ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet	13	5	Økonomiske og administrative konsekvenser	25
3.1	Generelt om ILO og konvensjonen	13	6	Merknader til lovforslaget	26
3.2	Nærmere om de enkelte artiklene i konvensjonen	13	A Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering)	27	
3.3	Høringen	16	B Forslag til vedtak om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019	28	
3.4	Forholdet til norsk rett	16	Vedlegg		
3.5	Departementets vurderinger	17	1	Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet – Den internasjonale arbeidsorgani- sasjonen (ILO)	29
4	Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven	19			
4.1	Tydeliggjøring av vernet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven	19			
4.1.1	Gjeldende rett	19			



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 48 LS

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 3. mars 2023,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i denne proposisjonen at Norge ratifiserer ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. ILO-konvensjon nr. 190 ble vedtatt 21. juni 2019, med en tilhørende rekommandasjon (nr. 206), og er den første internasjonale konvensjonen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet.

ILO-konvensjonen gjelder grunnleggende og viktige forhold i arbeidslivet, og det bes derfor om Stortingets samtykke til ratifikasjon, jf. Grunnloven § 26 andre ledd.

Ratifikasjon av konvensjonen anses ikke å kreve endringer i norsk rett. Norge har et omfattende regelverk som skal bidra til å sikre arbeidstakere vern mot vold og trakassering i arbeidslivet.

I tilknytning til ratifikasjon av ILO-konvensjonen, legger Arbeids- og inkluderingsdepartementet frem forslag om å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven også innebærer et vern mot seksuell trakassering. Det foreslås også å innta definisjoner av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, som tilsvarer definisjonene som er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven. I tillegg foreslås det å presisere verneombudets oppgaver når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø.

ILO-konvensjon nr. 190 i engelsk originaltekst og i oversettelse til norsk følger som trykte vedlegg til proposisjonen.

2 Bakgrunnen for forslagene i proposisjonen

2.1 Generelt

ILO-konvensjon nr. 190 ble vedtatt i juni 2019, og er den første internasjonale konvensjonen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet. Den er en internasjonal arbeidslivsstandard som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering.

En bred ratifikasjon av konvensjonen blant ILOs medlemsstater vil etter departementets vurdering kunne bidra til et regulert arbeidsliv med ordnede forhold for arbeidstakere på verdensbasis, samt styrking av kvinners stilling og stillingen til andre sårbare grupper i arbeidslivet. Ratifikasjon av konvensjonen anses ikke å kreve endringer i norsk rett. Norge har et omfattende regelverk som skal bidra til å sikre arbeidstakere vern mot vold og trakassering i arbeidslivet.

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 få arbeid mot seksuell trakassering inn i HMS-reglene i arbeidsmiljøloven. I tilknytning til ratifikasjon av ILO-konvensjonen, legger Arbeids- og inkluderingsdepartementet derfor frem forslag om enkelte endringer i arbeidsmiljølovens regler om blant annet trakassering.

2.2 Høringen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 8. mars 2022 forslag om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 og forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering og tilhørende forskrifter på høring, med frist 8. juni 2022. Høringsnotatet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet
 Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet
 Arbeidsretten
 Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
 Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)
 Datatilsynet
 Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
 Direktoratet for arbeidstilsynet
 Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
 Diskrimineringsnemnda
 Domstoladministrasjonen
 Finanstilsynet
 Forbrukerrådet
 Forbrukertilsynet
 Forsvarsbygg
 Høgskolen i Innlandet
 Høgskolen i Molde
 Høgskulen i Volda
 Høgskolen i Østfold
 Høgskulen på Vestlandet
 IMDi – Intgrerings- og mangfoldsdirektoratet
 Institutt for offentlig rett (UiO)
 Institutt for privatrett (UiO)
 Kunsthøgskolen i Oslo
 Likestillings- og diskrimineringsombudet
 Luftfartstilsynet
 Nord universitet
 Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
 Norges musikkhøgskole
 Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
 Oslo Metropolitan University – Storbyuniversitetet (OsloMet)
 Petroleumstilsynet
 Regelrådet
 Regjeringsadvokaten
 Riksmekleren
 Sámi allaskuvla/Samisk høgskole
 Senter for likestilling ved Universtetet i Agder
 Sjøfartsdirektoratet
 Skatteetaten
 Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
 Statens helsetilsyn

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

Statens seniorråd	HR Norge
Statistisk sentralbyrå	Høyskolen Kristiania
Statsforvalterne	IKT-Norge
Sysseimesteren på Svalbard	Institutt for samfunnsforskning
Trygderetten	Junit
Tvisteløsningsnemnda	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Universitetet i Agder	Juss-Buss
Universitetet i Bergen	Jusshjelpa i Nord-Norge
Universitetet i Oslo	Jussformidlingen i Bergen
Universitetet i Stavanger	KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
Universitetet i Sørøst-Norge	KILDEN
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	KS – Kommunesektorens organisasjon
Utdanningsdirektoratet	Kvinnefronten
	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Sametinget	Lederne
Stortingets ombud for forvaltningen (Sivilombudet)	Likestillingssenteret (Stiftelsen Kvinneuniversitetet)
	Likestillingssenteret KUN
Longyearbyen lokalstyre	Maskinentreprenørenes Forbund
Oslo kommune	Mental helse
	NITO
Helse Midt-Norge RHF	Norce (Norwegian Research Centre AS)
Helse Nord RHF	Nordlandsforskning
Helse Sør-Øst RHF	Norges Bondelag
Helse Vest RHF	Norges Farmaceutiske Forening
Innovasjon Norge	Norges Fleridrettsforbund
	Norges Handelshøyskole
AFF	Norges Handikapforbund
Akademikerne	Norges idrettshøgskole
ALT c/o Industri Energi	Norges Juristforbund
AOF Norge	Norges Kommunerevisorforbund
Apotekforeningen	Norges Kvinne- og familieforbund
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening	Norges kvinnelobby
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Norges Lastebileier-Forbund
Arbeidssamvirkenes Landsforening	Norges Rederiforbund
Arbeidsmiljøseneteret	Norges Røde Kors
Befalets fellesorganisasjon	Norges Skogeierforbund
By- og regionforskningsinstituttet NIBR	Norges Taxiforbund
CMI (Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet)	Norsk Bonde- og Småbrukarlag
Coop Norge SA Hovedkontor	Norsk Brannvernforening
Den Norske Advokatforening	Norsk Flygelederforening
Den norske jordmorforening	Norsk Flygerforbund
Den norske revisorforening	Norsk Flytekniker Organisasjon
De samarbeidende organisasjoner	Norsk Folkehjelp
Elevorganisasjonen	Norsk Journalistlag
Finans Norge	Norsk Kabinforening
FOKUS – Forum for kvinner og utviklingsspørsmål	Norsk kritikerlag
Forskningstiftelsen Fafo	Norsk Kvinnesaksforening
Frischsenteret	Norsk Landbrukssamvirke
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon	Norsk Lektorlag
Handelshøyskolen BI	Norsk Regnesentral
Hovedorganisasjonen Virke	Norsk Sjøoffisersforbund
	Norsk Skuespillerforbund
	Norsk sosiologforening

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

Norsk yrkeshygienisk forening
 Norske Boligbyggelags Landsforbund
 Norske Meierifolks Landsforening
 Norskog
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 Næringslivets sikkerhetsorganisasjon
 Organisasjon for uføres rettigheter
 Oslo Economics
 Pensjonistforbundet
 Private Barnehagers Landsforbund
 Profesjonelle Vergers Interesseorganisasjon
 (Faste verger)
 Reform – ressurscenter for menn
 Ressurscenter for kvinner med
 minoritetsbakgrunn (MiRA)
 Rettspolitisk forening
 Rådgivende ingeniørers forening
 Samfunnsbedriftene
 Samfunns- og næringslivsforskning AS
 Simployer
 SINTEF
 SMB Norge
 Sparebankforeningen i Norge
 Stiftelsen Rogalandsforskning
 Transportbrukernes Fellesorganisasjon
 Transportøkonomisk institutt
 Ungt entreprenørskap
 Unio
 Universitets- og høyskolerådet
 Velferdsalliansen
 YS

Departementet mottok høringsuttalelser med realitetsmerknader fra følgende instanser:

Arbeidstilsynet
 Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)
 Datatilsynet
 Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
 Diskrimineringsnemnda
 Ligestillings- og diskrimineringsombudet
 Senter for likestilling ved UiA
 Skatteetaten
 Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Norges institusjon for menneskerettigheter
 (NIM)

Helse Nord RHF
 Konsernverneombudene i Helse Sør-Øst, Helse
 Midt-Norge, Helse Vest og Helse Nord

Akademikerne
 Arbeidsgiverforeningen Spekter
 Hovedorganisasjonen Virke

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
 Jussformidlingen i Bergen
 KS – Kommunesektorens organisasjon
 Kvinnefronten
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)
 Ligestillingssenteret (Stiftelsen
 Kvinneuniversitetet)
 Ligestillingssenteret KUN
 Ressurscenter for kvinner med minoritets-
 bakgrunn (MiRA)
 Negotia
 Norges Bondelag
 Norges Lasteleier-Forbund
 Norsk Jernbaneforbund
 Norsk Sjømannsforbund
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 Parat
 Reform – ressurscenter for menn
 Rettspolitisk forening
 Unio
 YS

Departementet mottok svar uten merknader fra følgende instanser:

Forsvarsdepartementet
 Justis- og beredskapsdepartementet
 Klima- og miljødepartementet
 Kommunal- og distriktsdepartementet
 Landbruks- og matdepartementet
 Samferdselsdepartementet

Arbeidsretten
 Petroleumstilsynet
 Statistisk sentralbyrå

2.3 Situasjonsbeskrivelse

2.3.1 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 eller trusler, og også mobbing og trakassering, jf. nedenfor.

2.3.2 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 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 til 2019 har Arbeidstilsynet registrert en markant 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 til 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 næringssektoren offentlig administrasjon, overnatting og servering, helse og sosial, transport, undervisning og varehandel.

2.3.3 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 erting. 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 uøn-

sket seksuell oppmerksomhet ligget på over fire 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 selsatte i aldersgruppen 17 til 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) (Bråten og Øistad, Fafo-rapport 2017:09). I en undersøkelse utført av Fafo om seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet svarte 32 prosent at de har vært utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av sin karriere (Bråten og Svalund, Fafo-rapport 2017:09).

2.3.4 Virksomhetenes arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

SINTEF har på oppdrag fra NAV og STAMI foretatt en kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid i norske virksomheter (SINTEF, 2022:00937). Kartleggingen omfatter hvordan norske virksomheter forstår, prioriterer og arbeider med psykososialt arbeidsmiljø. Av rapporten fremgår det blant annet at psykososialt arbeidsmiljø oppleves som et bredt og delvis komplisert begrep blant norske virksomheter. Store virksomheter bruker begrepet i større grad enn små virksomheter. Trivsel, trygghet, god kommunikasjon, mellommenneskelige relasjoner, og fravær av mobbing, trakassering og seksuell trakassering, er gjengangere i hva virksomhetene legger i begrepet psykososialt arbeidsmiljø. 65 prosent av virksomhetene oppgir at de prioriterer psykososialt arbeidsmiljø på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer, men det er store forskjeller på ledelsen og ansattrepresentantenes synspunkt på grad av prioritering innad i noen bransjer. Om lag halvparten av alle virksomhetene rapporterer at de i stor grad eller svært stor grad har psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet, og 75 prosent av virksomhetene er enig i

at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte og verneombud er av stor betydning for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet.

Konflikter, mobbing og trakassering blir av virksomhetene fremhevet som utfordrende sider av det psykososiale arbeidsmiljøet, som det er vanskelig å jobbe systematisk med og å finne gode tiltak for. Selv om det i arbeidsmiljøundersøkelser kartlegges forekomst av konflikter, mobbing og trakassering, svarer flere virksomheter at arbeid med slike konflikter er utfordrende, spesielt fordi disse tilbakemeldingene er anonyme. Virksomhetene viser til at det er viktig med gode og kjente prosedyrer i etterkant av slike arbeidsmiljøundersøkelser. Det vil si at virksomheten legger til rette for at vedkommende, som anonymt har svart, våger å søke bistand slik at en kan arbeide systematisk med problemet i etterkant av undersøkelsen. Det er for eksempel viktig med tydelig informasjon om hvor vedkommende som har opplevd trakassering eller mobbing kan henvende seg.

Rapporten konkluderer med at norske virksomheter er opptatt av å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø. Men kunnskapen om hva et godt psykososialt arbeidsmiljø er, hva det faktisk innebærer og hvordan virksomhetene i praksis skal jobbe med det på sin arbeidsplass, varierer. Og selv om kunnskapen er der, er det aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet det er vanskelig å jobbe med.

2.3.5 Arbeidstilsynets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet blir overholdt. I perioden 2014 til 2022 gjennomførte Arbeidstilsynet 7607 tilsyn knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. 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. Det ble utført totalt 5425 tilsyn knyttet til vold og trusler i perioden 2014 til 2022. 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 1319 tilsyn i perioden 2014 til 2022. 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.

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.

2.3.6 Likestillings- og diskrimineringsombudets arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet

Likestillings- og diskrimineringsombudet 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.

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 forpliktelser som følger av ulike konvensjoner, deriblant FNs kvinnekonvensjon og Istanbulkonvensjonen.

Arbeidet mot seksuell trakassering er et høyt prioritert arbeid hos LDO og LDO har gjennom årene opplevd en økning i antall henvendelser om seksuell trakassering. I 2016 mottok LDO 20 slike henvendelser, mens antallet økte betydelig i 2018. LDO mottok da 90 henvendelser om seksuell trakassering. Antallet henvendelser om seksuell trakassering til LDO har de siste tre årene ligget på henholdsvis 78 henvendelser (2020), 94 henvendelser (2021) og 78 henvendelser (2022). De fleste av henvendelsene knytter seg til seksuell trakassering i arbeidslivet.

Antallet henvendelser LDO mottar er uansett ikke representativt for omfanget av saker om seksuell trakassering og kjønnsstrakassering 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 treparts-samarbeidet om arbeidslivskriminalitet med partene i utelivsbransjen, som koordineres av Arbeidstilsynet.

2.3.7 Kort om vold og trakassering i arbeidslivet i et internasjonalt perspektiv

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har nylig publisert en rapport om omfanget av vold og trakassering i arbeidslivet (ILO, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022). Dette er den første globale rapporten om temaet, og er basert på undersøkelser i 121 land. Av rapporten fremgår det at 22,8 prosent (743 millioner mennesker) har opplevd minst én form for vold eller trakassering i arbeidslivet. 8,5 prosent har opplevd fysisk vold og trakassering, mens 17,9 prosent har opplevd psykisk vold og trakassering. I tillegg har 6,3 prosent opplevd seksuell trakassering og vold. Vold og trakassering i arbeidslivet er i mange tilfeller et tilbakevendende problem. Mer enn tre av fem rapporterer at de har blitt utsatt for vold og trakassering flere ganger. Rapporten viser at unge mennesker, migranter og

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

kvinner er særlig utsatt for vold og trakassering i arbeidslivet. Rapporten undersøker også hvorfor mange vegrer seg for å rapportere at de har blitt utsatt for vold og trakassering. Dette kan være på

grunn av skam, manglende tillit til institusjoner, eller fordi uakseptabel oppførsel blir sett på som «normalt».

3 ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

3.1 Generelt om ILO og konvensjonen

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) ble etablert i 1919 og er FNs særorganisasjon for arbeidslivsspørsmål. Norge har deltatt i ILO siden organisasjonen ble grunnlagt. Organisasjonens trepartsstruktur innebærer at arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner deltar på lik linje med regjeringens representanter. ILOs konvensjoner og rekommandasjoner vedtas på Arbeidskonferansen, som er ILOs generalforsamling. En konvensjon blir ikke bindende for den enkelte medlemsstat før medlemsstaten ratifiserer den. Rekommandasjoner er ikke bindende, og kan ikke ratifiseres som en konvensjon. Norge må med jevne mellomrom rapportere om hva som er utfordringene med de konvensjoner som ikke er ratifisert.

ILO-konvensjon nr. 190 ble vedtatt 21. juni 2019 og er den første internasjonale avtalen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet. Konvensjonen stiller blant annet krav til at medlemsstatene skal definere og forby vold og trakassering i arbeidslivet. Både medlemsstatene og arbeidsgivere skal treffe tiltak for å forebygge vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering. Konvensjonen krever også at medlemsstatene treffer hensiktsmessige tiltak for å håndheve nasjonale regler om vold og trakassering i arbeidslivet.

Konvensjonens ikrafttredelse reguleres i artikkel 14, som angir at konvensjonen bare skal være bindende for de av ILOs medlemmer som har registrert ratifikasjon hos ILOs generaldirektør. Konvensjonen trer i kraft tolv måneder etter at to medlemmer har ratifisert konvensjonen. Konvensjonen trådte i kraft 25. juni 2021. Deretter trer konvensjonen i kraft for øvrige medlemsstater som ratifiserer konvensjonen 12 måneder etter at deres ratifikasjon er registrert. Hittil har 25 stater ratifisert konvensjonen, herunder blant annet Storbritannia, Spania og Italia.

3.2 Nærmere om de enkelte artiklene i konvensjonen

Fortalen fastslår at ILO anerkjenner et arbeidsliv fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering. ILO viser til at vold og trakassering i arbeidslivet kan utgjøre et brudd på menneskerettighetene, at det er en trussel mot like muligheter, og at det er uakseptabelt og uforenelig med anstendig arbeid. Medlemsstatene har et viktig ansvar for å fremme nulltoleranse mot vold og trakassering og for å legge til rette for forebygging av slik atferd. *Fortalen* fastslår at vold og trakassering i arbeidslivet kan påvirke den enkeltes mentale og fysiske helse, samt kvaliteten på offentlige og private tjenester. ILO viser til at kjønnsbasert vold og trakassering rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad, og at vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet, helse og sikkerhet.

Artikkel 2 og 3 angir konvensjonens virkeområde. Ifølge *artikkel 2* beskytter konvensjonen arbeidstakere og andre personer i arbeidslivet. Dette inkluderer arbeidstakere slik de er definert i nasjonal rett, samt personer i arbeid uavhengig av deres kontraktsfestede status, personer under opplæring (inkludert praktikanter og lærlinger), arbeidstakere hvis arbeidsforhold har blitt avsluttet, frivillige, arbeidssøkere og jobbsøkere, og enkeltpersoner som utøver myndighet, plikter eller ansvar som arbeidsgiver. Konvensjonen gjelder i alle sektorer, både privat og offentlig, i den formelle og uformelle økonomien, og i både byområder og landdistrikter. *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. 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 (ILO, Report V (1), 2019). Anvendelsesområdet i artikkel 3 innebærer at nasjonale myndigheter, arbeidsgivere, arbeidstakere og deres respektive organisasjoner, har ansvar av varierende rekkevidde.

Artikkel 7, jf. artikkel 1, stiller krav om at medlemsstatene skal vedta lover og forskrifter for å definere og forby vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering. *Artikkel 1* angir hva som ligger i begrepene «vold og trakassering» og «kjønnsbasert vold og trakassering» i konvensjonen. Det følger av bokstav a at 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». Med begrepet «kjønnsbasert vold og trakassering» menes «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», jf. bokstav b. Det følger av artikkel 1 at definisjoner i nasjonale lover og forskrifter kan legge til grunn ett enkelt begrep eller separate begreper.

Artikkel 4 slår fast det grunnleggende prinsippet om at alle medlemsstater som ratifiserer konvensjonen skal respektere, fremme og realisere alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering. Alle medlemsstater skal ifølge artikkelen, i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, vedta en inkluderende og integrert tilnærming som tar hensyn til kjønn (som er «gender responsive») for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. En slik tilnærming bør ta hensyn til vold og trakassering som involverer tredjeparter der dette er relevant, og blant annet omfatte a) lovforbud mot vold og trakassering, b) tiltak for å sikre at relevante politikkområder omhandler vold og trakassering og c) vedtak av en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering. Videre bør det omfatte d) etablering eller styrking av håndhevs- og overvåkingsmekanismer, e) sikring av tilgang til rettsmidler og støtte for ofre, f) etablering av sanksjoner, samt g) utvikling av verktøy,

veiledning, utdanning og opplæring, samt holdningsskapende tiltak. Det skal også h) sikres effektive tiltak for tilsyn og etterforskning.

Ifølge *artikkel 5* skal alle medlemsstatene, med sikte på å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet, respektere, 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 barnarbeid og avskaffelse av diskriminering i arbeid og yrke, og fremme anstendig arbeid.

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

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 blant annet anerkjenne offentlige myndigheters viktige rolle når det gjelder arbeidstakere i den uformelle økonomien. Medlemsstatene skal også kartlegge de sektorer eller yrker og arbeidsforhold der arbeidstakere og andre berørte personer er mer utsatt for vold og trakassering. Kartleggingen skal skje i samarbeid med partene i arbeidslivet og på andre måter. Medlemsstatene skal i tillegg gjennomføre tiltak for effektivt å beskytte slike personer som er særlig utsatt for vold og trakassering.

Artikkel 9 angir medlemsstatenes ansvar for å vedta lover og forskrifter som pålegger arbeidsgivere å treffe hensiktsmessige tiltak, i samsvar med deres grad av kontroll, for å forhindre vold og trakassering i arbeidslivet, herunder kjønnsbasert vold og trakassering. Særlig skal arbeidsgiver, i den grad det med rimelighet er praktisk mulig, henholdsvis a) vedta og gjennomføre rutiner mot vold og trakassering på arbeidsplassen, i samråd med arbeidstakerne og deres representanter, b) ta hensyn til vold og trakassering og tilhørende psykososial risiko i forvaltningen av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, c) identifisere faremomenter og vurdere risiko for vold og trakassering, og treffe tiltak for å forebygge og kontrollere slik risiko, med deltakelse av arbeidstakerne og deres representanter, og d) gi arbeidstakerne og andre berørte personer

informasjon og opplæring, i tilgjengelige formater etter behov, om identifiserte faremomenter og risiko for vold og trakassering og de tilknyttede forebyggings- og beskyttelsestiltakene, herunder om rettigheter og ansvar for arbeidstakerne og andre berørte personer i henhold til arbeidsgivers rutiner.

Artikkel 10 oppstiller en rekke krav til medlemsstatene når det gjelder håndheving og rettsmidler knyttet til vold og trakassering i arbeidslivet. Medlemsstatene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å føre tilsyn med og håndheve nasjonale lover og reguleringer som vedrører vold og trakassering i arbeidslivet. Medlemsstatene skal blant annet sikre enkel tilgang til trygge, rettfærdige og effektive rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer. Dette kan blant annet inkludere prosedyrer for klage og etterforskning, konfliktløsningsmekanismer på arbeidsplassnivå og utenfor arbeidsplassen, domstoler, beskyttelse mot represalier eller gjengjeldelse rettet mot klagere, ofre og vitner, samt juridiske, sosiale, medisinske og administrative støttetiltak for klagere og ofre. Medlemsstatene skal også beskytte personvernet til alle enkeltpersoner involvert. I tillegg skal medlemsstatene sørge for sanksjoner i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet, samt at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering i arbeidslivet har tilgang til klage- og konfliktløsningsmekanismer som tar hensyn til kjønn (er «gender responsive»). Videre skal medlemsstatene anerkjenne virkningene av vold i hjemmet, og begrense dens virkning i arbeidslivet så langt det med rimelighet er praktisk mulig. Medlemsstatene skal også sikre at arbeidstakerne har rett til å fjerne seg fra en arbeidssituasjon som representerer en fare for liv, helse og sikkerhet på grunn av vold og trakassering, uten å bli utsatt for gjengjeldelse. Videre skal arbeidstilsyn og andre relevante myndigheter ha myndighet til å håndtere vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert ved å utstede pålegg.

Artikkel 11 angir medlemsstatenes ansvar for veiledning, opplæring og holdningsskapende tiltak mot vold og trakassering. Medlemsstatene skal, i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, søke å sikre at 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. Medlemsstatene skal også søke å sikre at arbeidsgivere og arbeidstakere og deres organisasjoner, samt relevante myndigheter, får veiledning, ressurser, opplæring eller andre verktøy om vold og

trakassering i arbeidslivet, inkludert om kjønnsbasert vold og trakassering. Slik veiledning mv. skal gis i tilgjengelige formater etter hva som er hensiktsmessig. Videre skal medlemsstatene søke å sikre at initiativer, inkludert holdningskampanjer, blir gjennomført.

Artikkel 12 fastslår at bestemmelsene i konvensjonen skal få anvendelse gjennom nasjonale lover og forskrifter, og også gjennom kollektive avtaler eller andre tiltak som er forenelige med nasjonal praksis, herunder gjennom å utvide eller tilpasse eksisterende tiltak for helse, miljø og sikkerhet til å dekke vold og trakassering og utvikle spesifikke tiltak hvor nødvendig.

Artikkel 13 til 17 har bestemmelser om ratifikasjon og ikrafttredelse. Den formelle ratifikasjonen av konvensjonen skal formidles til Det internasjonale arbeidsbyråets generaldirektør for registrering. Konvensjonen er bare bindende for de ILO-medlemmer som har registrert ratifikasjonen. Konvensjonen trer i kraft 12 måneder etter at ratifikasjonen fra to medlemmer er registrert hos generaldirektøren. Deretter trer konvensjonen for hvert medlem i kraft 12 måneder etter at ratifikasjonen fra vedkommende medlem er blitt registrert. Medlemmer som har ratifisert konvensjonen, kan si den opp når det har gått ti år fra den dato konvensjonen først trådte i kraft. Medlemmer som ikke sier opp konvensjonen innen ett år etter utløpet av tiårsfristen, skal være bundet av konvensjonen i ti nye år, og medlemmet kan deretter si opp konvensjonen innen det første året av hver nye periode på ti år. ILOs generaldirektør skal underrette alle medlemmer av ILO om enhver ratifikasjon eller oppsigelse av konvensjonen, samt formidle alle ratifikasjoner og oppsigelser til FNs generalsekretær for registrering.

Artikkel 18 fastsetter at ILOs styre, når det finner det nødvendig, skal presentere en rapport for generalkonferansen om hvordan konvensjonen fungerer, og undersøke om det er ønskelig at spørsmålet om hel eller delvis revidering av konvensjonen settes på dagsorden.

Artikkel 19 har regler om hva som skjer dersom arbeidskonferansen vedtar en ny konvensjon som innebærer en revisjon av denne konvensjonen. I slike tilfeller vil et medlems ratifikasjon av den nye konvensjonen automatisk innebære en umiddelbar oppsigelse av denne konvensjon, dersom og når den reviderte konvensjonen har trådt i kraft. Denne konvensjon vil ikke lenger være åpen for ratifikasjon fra den dato den nye reviderte konvensjonen trer i kraft. Denne konvensjon vil likevel fortsette å gjelde i sin aktuelle form og med sitt aktuelle innhold for de medlemmer som har

ratifisert den, og som ikke har ratifisert den reviderede konvensjonen.

Artikkel 20 fastslår at den engelske og den franske versjonen av teksten til konvensjonen har samme gyldighet.

3.3 Høringen

Departementet foreslo i høringen at Norge ratifiserer konvensjonen. Departementet la i høringsnotatet fram en bred gjennomgang av konvensjonens artikler opp mot gjeldende norsk rett på området, og konkluderte med at ratifikasjon av konvensjonen ikke vil kreve endringer i gjeldende rett.

Samtlige høringsinstanser som har tatt stilling til ratifikasjonsspørsmålet, støtter at Norge ratifiserer konvensjonen. Dette gjelder blant annet alle hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. *LO* mener det er viktig at konvensjonen ratifiseres, og viser til at den anerkjenner alles rett til et arbeidsliv uten vold og trakassering, og at den vil bidra til å løfte arbeidet mot seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og trakassering. *Unio* viser til at konvensjonen bidrar til å adressere nye og viktige virkemidler for å bekjempe vold og trakassering i det globale arbeidslivet, og at den blant annet betyr mye i et solidaritetsperspektiv. *NHO* støtter ratifisering og er opptatt av at ingen skal bli utsatt for vold og trakassering i arbeidslivet. *Spekter* mener at konvensjonen vil være et godt bidrag i arbeidet for anstendige og gode arbeidsforhold for arbeidstakere i alle land.

Flertallet av høringsinstansene er også enige i at gjennomføring av konvensjonen ikke krever lovendringer. *Diskrimineringsnemnda* mener imidlertid at det er behov for å klargjøre trakasseringens virkeområde i lys av konvensjonen, jf. særlig artikkel 2 og 3 om konvensjonens virkeområde. Nemnda mener dette er særlig viktig i en tid med økende digitalisering, flytende grenser mellom arbeid og hjem og ulik tilknytningsgrad til det regulerte arbeidslivet.

JURK mener blant annet at Norge ikke oppfyller konvensjonens krav om at medlemsstatene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å anerkjenne virkningene av vold i hjemmet og begrense dens virkning i arbeidslivet.

LO støtter i hovedsak vurderingen om at ratifisering ikke krever endringer i norsk rett, men kommenterer likevel forhold de mener må ses på for bedre å svare ut konvensjonens krav. De mener blant annet at de beskrivelser av handlin-

gene som omfattes av det enkelte straffebud i straffeloven ikke er nok til å innfri konvensjonens krav om en definisjon av vold. Å ha en tydelig definisjon av vold i arbeidsmiljøloven, vil kunne gjøre forebyggingsarbeidet enklere. *LO* mener også at Diskrimineringsnemnda ikke innfrir kravet om å være en kjønns spesifikk klage- og konfliktløsningsmekanisme. Videre er *LO* usikker på om reguleringer i ulike lover og forskrifter, enkeltkampanjer, veiledere og andre tiltak tilfredsstillende kravet til «vedtak av en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering».

Sjømannsforbundet påpeker at konvensjonen ikke gjør unntak for skipsfart, og at konvensjonen må gjennomføres på lik linje i skipsarbeidsloven.

3.4 Forholdet til norsk rett

Norge har i dag en rekke regler som skal bidra til å verne mot og forhindre vold og trakassering, herunder i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven har regler om vern mot vold og trakassering, og krav til forebygging av vold og trakassering gjennom det systematiske HMS-arbeidet. I 2017 ble det videre fastsatt egne forskrifter under arbeidsmiljøloven om vold og trusler. Likestillings- og diskrimineringsloven har blant annet forbud mot trakassering på grunn av lovens diskrimineringsgrunnlag og uttrykkelig forbud mot seksuell trakassering, samt krav til arbeidsgivere og offentlige myndigheter om å forebygge og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Departementets vurdering er at norsk rett oppfyller konvensjonens krav og at det ikke er behov for lov- eller forskriftsendringer for å ratifisere. Nedenfor kommenteres dette noe nærmere, i tilknytning til noen av de konkrete kravene i konvensjonen.

Konvensjonen stiller blant annet krav om å vedta lover og forskrifter for å *definere* og *forby* vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering. Forbud mot vold og trakassering, herunder seksuell trakassering, fremgår av arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og straffeloven. Legaldefinisjoner av trakassering og seksuell trakassering er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven, og foreslås nå også inntatt i arbeidsmiljøloven, jf. punkt 4.2 nedenfor. Begrepet trakassering omfatter også fysiske handlinger som kan kategoriseres som vold. Når det gjelder straffeloven, inneholder denne en rekke straffebud som rammer voldsutøvelse og visse typer trakassering, med beskrivel-

ser av handlingene som omfattes av det enkelte straffebed.

De norske bestemmelsene gir etter departementets vurdering beskyttelse i de situasjonene og for de personene som omfattes av *konvensjonens virkeområde*. Arbeidsmiljølovens HMS-bestemmelser omfatter ikke bare arbeidsgivers egne arbeidstakere, men også selvstendige oppdragstakere og innleide. Videre gjelder likestillings- og diskrimineringsloven i alle sektorer og på alle samfunnsområder, og straffeloven rammer alle straffbare handlinger foretatt i Norge.

Kravet om å ha en *inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming* for bekjemping av vold og trakassering i arbeidslivet, vurderes også som oppfylt. Konvensjonen krever blant annet lovreguleringer, håndheving og sanksjoner, samt en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak. Norsk rett har en kjønns spesifikk («gender responsive») tilnærming blant annet gjennom regler i likestillings- og diskrimineringsloven, som særlig tar sikte på å sikre kvinners rettigheter. Diskrimineringsnemnda er et lavterskelt tilbud med spesialkompetanse på saker om trakassering og seksuell trakassering, og kan etter departementets syn anses som en kjønns spesifikk klage- og konfliktløsningsmekanisme. Norge har også generelt en omfattende og bred tilnærming til både forebygging og bekjempelse av vold og trakassering, gjennom rettsregler, arbeidet til Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet, veiledning mv. Regjeringen skal også blant annet legge frem en melding til Stortinget om seksuell trakassering i 2024, og det pågår arbeid med ulike handlingsplaner, herunder handlingsplan mot rasisme og diskriminering i arbeidslivet.

Når det gjelder kravene til *arbeidsgivers plikter*, jf. artikkel 9, følger det av arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter at vold og trakassering skal utgjøre en del av det rutinemessige helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen, herunder at arbeidsgiver skal kartlegge risikoen for vold og trakassering, samt ha rutiner mot dette. Arbeidsgiver skal også stille informasjon og opplæring til rådighet for arbeidstakerne om risikoen for vold og trakassering og relevante forebyggingstiltak. Departementet foreslo for øvrig i høringen også å tydeliggjøre et krav om at arbeidsgiver skal ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, selv om dette ikke er nødvendig for å oppfylle konvensjonen.

Konvensjonens krav om *håndheving, sanksjoner og tiltak*, jf. artikkel 10, anses også oppfylt. Arbeidstilsynet fører tilsyn med og håndhever

bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om vold og trakassering. Sjøfartsdirektoratet fører tilsyn med skipssikkerhetsloven og gir veiledning, både generelt og i enkeltsaker. Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet gir veiledning i saker om vold og trakassering på arbeidsplassen. Brudd på straffebestemmelser som rammer vold og trakassering håndheves og sanksjoneres av påtalemyndighetene og domstolene, og det er regler om varsling både i arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven om vold og trakassering i arbeidslivet. Departementet vurderer videre at Norge oppfylder konvensjonens krav om at medlemsstatene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å anerkjenne virkningene av vold i hjemmet og begrense dens innvirkning på arbeidslivet. Det vises blant annet til at det foreligger en handlingsplan mot vold i nære relasjoner, at arbeidsgiver plikter å tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkeltes arbeidsevne og at vold i hjemmet kan forfølges strafferettslig.

Når det gjelder konvensjonens anvendelse for arbeidstakere innen skipsfart, har Nærings- og fiskeridepartementet vurdert at vernet mot vold og trakassering som følger av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven med tilhørende forskrifter tilfredsstiller konvensjonens krav, og at det ikke er behov for endringer i regelverket for å ratifisere konvensjonen. Nærings- og fiskeridepartementet viser blant annet til at skipssikkerhetsloven § 22 krever at arbeidet om bord skal tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte. Av skipsarbeidsloven fremgår det blant annet at lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Krav til arbeidsmiljøet er nærmere regulert i forskrift om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip. Videre gjelder likestillings- og diskrimineringslovens regler om trakassering også for arbeidstakere om bord på skip. Nærings- og fiskeridepartementet vurderer på denne bakgrunn at det ikke er nødvendig med endringer i regelverket for å ratifisere konvensjonen, men utelukker ikke fremtidige endringer for å styrke arbeidet mot trakassering.

3.5 Departementets vurderinger

Departementet vurderer at ratifikasjon er viktig i et internasjonalt perspektiv for å oppnå formålet med konvensjonen. En bred ratifikasjon av kon-

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

vensjonen blant ILOs medlemsstater vil kunne bidra til et regulert arbeidsliv med ordnede forhold for arbeidstakere på verdensbasis, samt styrking av kvinners stilling og stillingen til 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 tilrår på denne bakgrunn ratifikasjon av konvensjonen.

4 Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

4.1 Tydeliggjøring av vernet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven

4.1.1 Gjeldende rett

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

I § 4-3 som regulerer krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, fastslås det at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. 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) side 325. Bestemmelsen i § 4-3 omfatter også seksuell trakassering.

Et særlig vern mot seksuell trakassering følger i tillegg av likestillings- og diskrimineringsloven, hvor det fastslås i § 13 at seksuell trakassering er forbudt. Forbudet er absolutt og gjelder på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet. Arbeidsgivere har videre en plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering innenfor sitt ansvarsområde, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjettedde. En plikt til å søke å hindre seksuell trakassering følger også av § 26 om arbeidsgivers aktivitetsplikt.

4.1.2 Departementets høringsforslag

I høringen foreslo departementet at vernet mot seksuell trakassering tydeliggjøres i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd, slik at bestemmelsen får følgende ordlyd:

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

4.1.3 Høringsinstansenes syn

Organisasjonene på arbeidstakersiden er positive til forslaget. *LO* og *Unio* støtter forslaget og *YS* er enig i at det er behov for en slik presisering. *Akademikerne* påpeker at en slik presisering vil være et pedagogisk riktig grep. *Negotia* legger vekt på at brukervennlighet og etterlevelse øker ved at rettstilstanden kommer tydelig frem i lovbestemmelsene.

Arbeidsgiverorganisasjonene er noe mer delt i sitt syn. *NHO* og *Spekter* støtter ikke forslaget. *NHO* viser til at eventuelle lovendringer bør gjøres etter en helhetlig utredning av behovene. *Spekter* mener en presisering som foreslått er overflødig, og at det også kan tolkes slik at seksuell trakassering gis forrang i forhold til andre former for trakassering. *KS* er enig i at det er formålstjenlig å innta formuleringer for å tydeliggjøre at arbeidsmiljølovens vern mot trakassering også omfatter seksuell trakassering.

Arbeidstilsynet støtter forslaget og viser til at en tydeliggjøring av lovkravene også vil kunne bidra positivt til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsarbeid. Arbeidstilsynet bemerker samtidig at presiseringen kan gi inntrykk av at andre former for trakassering som ikke nevnes er mindre viktige, og at det derfor bør presiseres at alle former for trakassering er omfattet av lovens forbud mot trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er enig i behovet for å tydeliggjøre forpliktelsene til å forebygge og forhindre seksuell trakassering, og uttaler at det kan være et pedagogisk grep overfor arbeidsgivere at forpliktelsene tydeliggjøres i bestemmelsen om psykososialt arbeidsmiljø. *Diskrimineringsnemnda* støtter også forslaget, men mener det bør fremgå klart av ordlyden at arbeidstakers vern mot seksuell trakassering kommer i tillegg til vernet mot andre former for trakassering og utilbørlig opptreden. *Diskrimineringsnemnda* foreslår derfor at ordet «herunder» fjernes. *Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet* mener det er en fordel at rettigheter og plikter mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering konkretiseres i arbeidsmiljøloven.

4.1.4 Departementets vurderinger og forslag

De senere årene har det vært økt bevissthet rundt uønsket seksuell oppmerksomhet i samfunnet. Metoo-kampanjen høsten 2017 skapte særlig oppmerksomhet rundt temaet, og har siden den gang satt problemet på dagsorden. 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, jf. også punkt 2.3. Ved hver måling siden 2013 har andelen som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet ligget på over fire 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.

Departementet vurderer at den økte oppmerksomheten rundt trakassering og seksuell trakassering tilsier at det er behov for å tydeliggjøre vernet og reglene på dette området. Departementet mener det derfor vil være hensiktsmessig å innta en presisering i arbeidsmiljøloven § 4-3 som tydeliggjør at vernet mot trakassering etter bestemmelsen også omfatter seksuell trakassering. Det er ikke tvil om at seksuell trakassering materielt sett er dekket av arbeidsmiljøloven § 4-3 i dag. Etter departementets oppfatning vil en synliggjøring i bestemmelsen likevel kunne bidra til at partene lokalt i virksomhetene får et sterkere fokus på det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering på arbeidsplassene. En tydeliggjøring av lovkravene vil også kunne bidra positivt til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsarbeid. Departementet foreslår derfor en tilføyelse i § 4-3 tredje ledd, slik at bestemmelsen får følgende ordlyd:

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

Departementet vil påpeke at forslaget ikke er ment å innebære at andre former for trakassering skal anses som mindre viktige, slik enkelte høringsinstanser har uttrykt bekymring for. Seksuell trakassering vil kun være en av flere former for trakassering som bestemmelsen gir et vern mot, jf. begrepet «herunder» i ordlyden. Kravet om at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering, jf. § 4-3 tredje ledd, skal fortsatt gjelde generelt og likt for alle former for trakassering.

Som et ledd i arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering, foreslo departementet for øvrig i høringen også å tydeliggjøre i lov eller forskrift et krav om at arbeidsgiver skal ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Krav til rutiner som et ledd i arbeidsmiljøarbeidet følger i dag blant annet av arbeidsmiljøloven § 3-1, men et uttrykkelig krav knyttet til å forebygge og håndtere trakassering vil kunne gjøre det enklere for virksomhetene å forstå hva som kreves, og føre til et større fokus på problematikken. Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden har i høringen støttet forslaget. LO viser til at Arbeidstilsynet har avdekket at 55 % av virksomhetene ikke har slike rutiner. YS mener at en lovfesting vil føre til et større fokus på forebygging og håndtering av seksuell trakassering. Hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden er imot forslaget. Virke og Spekter mener at en spesifikk plikt for alle arbeidsgivere til å ha slike rutiner uavhengig av størrelse, vil påføre små virksomheter unødvendige store byrder. Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig at nærmere krav på dette området reguleres i forskrift fremfor i lov. Departementet vil følge opp dette temaet nærmere i dialog med Arbeidstilsynet.

4.2 Lovfesting av trakasseringsdefinisjonene

4.2.1 Gjeldende rett

I arbeidsmiljøloven § 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 det anses som trakassering når «en uønsket atferd finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 325. Hva som omfattes av begrepet trakassering er nærmere utdypet i tidligere forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) og Ot.prp. nr. 104 (2002–2003).

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre og tredje ledd har definisjoner av trakassering og seksuell trakassering. Trakassering er definert som «handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». Av bestemmelsens tredje ledd fremgår det at 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». Definisjonene er nærmere beskrevet i forarbeidene, jf. Prop. 81 L (2016–2017).

4.2.2 Departementets høringsforslag

I høringen foreslo departementet at det inntas definisjoner av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, tilsvarende de som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre og tredje ledd. Departementet foreslo at disse inntas i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd, nytt andre og tredje punktum:

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.

4.2.3 Høringsinstansenes syn

LO støtter forslaget. De viser samtidig til at det bør henvises til likestillings- og diskrimineringsloven § 13, ettersom denne loven er lite kjent for verneombud, tillitsvalgte og ledere. *Unio*, *YS* og *Parat* støtter også forslaget. *Akademikerne* påpeker at det viktig med lovgivning som fremmer likestilling og hindrer diskriminering. *Negotia* støtter departementets begrunnelse, og viser til at det er hensiktsmessig å definere og klargjøre at trakasseringsbegrepene i arbeidsmiljøloven skal forstås likt som i likestillings- og diskrimineringsloven.

NHO og *Spekter* støtter ikke forslaget. *NHO* viser til at eventuelle lovendringer bør gjøres etter en helhetlig utredning av behovene. *Spekter* mener at hva som ligger i trakasseringsbegrepet allerede fremgår av lovforarbeidene, og at grensdragninger er kommet til uttrykk gjennom rettspraksis. Etter Spekters vurdering vil den foreslåtte endringen ikke medføre noen realitetsendring når det gjelder rettstilstanden, og det vises til at forslaget blant annet vil gå i en annen retning enn tidligere lovteknikk.

KS er positive til forslaget og mener at en slik presisering og klargjøring vil ha en pedagogisk og symbolsk verdi, samt virke opplysende. *Virke* er enig, og uttaler at forslaget vil være tydeliggjørende.

Arbeidstilsynet støtter forslaget, og mener definisjonene vil være opplysende for arbeidstakere og arbeidsgivere, samt klargjørende for virksomhetene. Arbeidstilsynet påpeker at man bør være varsom med å fremheve trakassering og seksuell trakassering foran andre risikofaktorer, men samtidig er dette et vanskelig tema for mange virksomheter, slik at forslaget likevel støttes.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er enig i behovet for å tydeliggjøre forpliktelsene, og mener det er viktig å knytte lovene mer sammen slik at de blir mer brukervennlige. *Diskrimineringsnemda* støtter forslaget så lenge definisjonene er likelydende.

4.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet vurderer at det kan være hensiktsmessig med en klargjøring av trakasseringsbegrepet i arbeidsmiljøloven. Dette særlig sett i lys av de senere årenes økte fokus på tematikken, herunder ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet.

Departementet mener først og fremst det er hensiktsmessig å klargjøre sammenhengen med trakasseringsbegrepene i likestillings- og diskrimineringsloven, som er definert i lovens § 13 andre og tredje ledd, og at disse skal forstås likt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Dette særlig ettersom arbeidsgivere også har konkrete plikter i arbeidet mot trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven, jf. aktivitets- og redegjøringsplikten, samt plikten arbeidsgiver har til å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene og seksuell trakassering. Det å innta definisjoner direkte i arbeidsmiljøloven kan i seg selv bidra til brukervennlighet og økt fokus på tematikken, noe som også kan være med på å styrke arbeidet mot trakassering.

I likestillings- og diskrimineringsloven er trakassering definert som «handling, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». Det følger av forarbeidene 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.», jf. Prop. 81 L (2016–2017) side 320.

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.

Arbeidstilsynet har bemerket i sin høringsuttalelse at en definisjon tilsvarende den i likestillings- og diskrimineringsloven, ikke inneholder ordet «uønsket» atferd som følger av beskrivelsen i forarbeidene til arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 325. Departementet legger imidlertid som nevnt til grunn at trakassering-begrepet må forstås likt, selv om omtalen i nevnte forarbeider ikke har helt likelydende ordlyd som legaldefinisjonene i likestillings- og diskrimineringsloven.

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

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

Ettersom arbeidsmiljølovens trakassering definisjoner foreslås å være like som i likestillings- og diskrimineringsloven, vil også forarbeider og rettspraksis etter likestillings- og diskrimineringsloven kunne være relevante ved fortolkning av arbeidsmiljølovens trakasseringbegreper.

I høringsrunden kom det også innspill om at det i arbeidsmiljøloven § 4-3 bør henvises til like-

stillings- og diskrimineringsloven § 13, ettersom denne loven er lite kjent for verneombudet, tillitsvalgte og ledere. Likestillings- og diskrimineringsombudet mener også at diskrimineringsgrunnlagene bør nevnes spesifikt i definisjonen som foreslås inntatt i arbeidsmiljøloven § 4-3. Etter departementets vurdering vil likelydende definisjoner bidra til å tydeliggjøre at begrepet skal forstås likt i begge lover, og tydeliggjøre sammenhengen mellom lovene, og det anses ikke hensiktsmessig eller nødvendig med en egen henvisning til likestillings- og diskrimineringsloven. Ettersom arbeidsmiljøloven § 4-3 knytter seg til trakassering generelt, og ikke bare knytter seg til konkrete diskrimineringsgrunnlag som i likestillings- og diskrimineringsloven, er det heller ikke naturlig å innta diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljølovens bestemmelse.

4.3 Verneombud og psykososialt arbeidsmiljø

4.3.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven kapittel 6 inneholder regler om verneombud. Verneombudets oppgaver fremgår av § 6-2. Verneombudet skal ifølge bestemmelsen ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. 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 ivarettatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. I § 6-2 andre ledd er det angitt noen forhold som verneombudet særlig skal være oppmerksom på. Verneombudet skal ifølge bestemmelsen særlig påse:

- a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.

I § 6-2 tredje til sjuende ledd er det fastsatt ulike andre regler knyttet til verneombudets ansvarsområder, herunder om varsling av forhold som

kan medføre ulykkes- og helsefare, og arbeidsgivers plikt til å konsultere verneombudet i spørsmål av betydning for arbeidsmiljøet. Departementet kan også gi nærmere regler om verneombudets virksomhet og taushetsplikt, jf. åttende ledd. Slike regler er gitt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3.

4.3.2 Departementets høringsforslag

Departementet foreslo i høringen at det bør fremgå av arbeidsmiljøloven § 6-2 andre ledd at verneombudet særlig skal påse «*at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø, jf. § 4-3, er ivaretatt*».

Departementet viste blant annet til at det økte fokuset på betydningen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø bør gjenspeiles i lovens angivelse av verneombudets oppgaver. Departementet presiserte at en slik lovendring kun er ment som en tydeliggjøring av allerede gjeldende rett.

4.3.3 Høringsinstansenes syn

LO støtter en tydeliggjøring av verneombudets oppgaver, men anbefaler å ikke snevre psykososialt arbeidsmiljø inn til kun å gjelde forholdene som er nevnt i § 4-3. LO viser til at kravene til psykososialt arbeidsmiljø også må ses i sammenheng med arbeidsmiljøloven §§ 4-1, 4-2 og 4-6 første ledd. I tillegg må verneombudet vite at forholdene listet opp i § 4-3 ikke nødvendigvis skal anses å være mer «viktige» enn andre faktorer som ikke positivt nevnes, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 101.

Unio, *YS* og *Akademikerne* støtter også forslaget. *Akademikerne* viser til at dette vil komme i tillegg til de særlige satsingsområdene som er nevnt i loven i dag, og dermed vil bli en ekstra oppgave. Samtidig viser de til at det er viktig å understreke at verneombudets særskilte oppgaver bør være noe mer enn kun det fysiske arbeidsmiljøet.

NHO mener at det ikke er behov for å gjøre endringer i arbeidsmiljølovens regler i forbindelse med ratifisering av ILO-konvensjon nr. 190, og at eventuelle lovendringer på dette området bør gjøres etter en helhetlig utredning av behovene.

KS støtter forslaget, og mener at et slikt tillegg vil støtte opp under det *KS* antar er en etablert forståelse av verneombudets virkeområde i kommunal sektor.

Virke er enig i at en utvidelse av verneombudets rolle i § 6-2 kan være hensiktsmessig. En forutsetning for å støtte en slik utvidelse er ifølge *Virke* at ordningen med at virksomheter med mindre enn ti ansatte kan avtale med sine ansatte at

det ikke skal velges verneombud, videreføres. *Virke* viser til sitt høringssvar til NOU 2021: 9.

Spekter støtter ikke forslaget, og viser blant annet til at det fremgår av loven at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og at det ikke er tvil om at begrepet «arbeidsmiljøet» også omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet. *Spekter* viser også til at arbeidsgiver har ansvaret for at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1. Det følger også av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 at arbeidsgivers aktivitetsarbeid skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Verneombudets rolle når det gjelder trakassering fremgår også av arbeidsmiljøloven § 2-3.

Arbeidstilsynet støtter forslaget. *Arbeidstilsynet* erfarer gjennom sin tilsyns- og veiledningsaktivitet at ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ikke prioriteres i mange virksomheter. *Arbeidstilsynet* viser til at kunnskap om psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er nødvendig med tanke på verneombudets særlige rolle knyttet til arbeidstakers varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2-3. Et tydelig krav i loven vil bidra til å sette fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet som en av de viktigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og *Diskrimineringsnemnda* støtter også forslaget.

4.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Etter departementets syn er det klart at verneombudets oppgaver etter gjeldende rett omfatter både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette følger av § 6-2 første ledd. Departementet mener likevel at det kan være hensiktsmessig at verneombudets oppgaver knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet tydeliggjøres i loven. Departementet viser til at betydningen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø har fått et økt fokus, og at bestemmelsens andre ledd om hvilke forhold verneombudet særlig skal være oppmerksom på, i hovedsak omfatter de fysiske sidene av arbeidsmiljøet. At loven i denne sammenheng primært fokuserer på fysiske forhold, kan 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 uriktig tilnærming.

Departementet viser til at forslaget er ment som en presisering av gjeldende rett. Forslaget er ikke ment å pålegge verneombudet flere ansvarsområder enn det som følger av reglene i dag. Listen over verneombudets oppgaver som fremgår av § 6-2 andre ledd er ikke uttømmende. Departementet viser videre til Arbeidstilsynets erfaringer om at ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ikke prioriteres i mange virksomheter. Forslaget vil etter departementets syn bidra til å øke bevisstheten om verneombudets ansvar for de psykososiale sidene av arbeidsmiljøet. Det vil fortsatt være arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakerne har et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Departementet foreslår derfor at det presiseres i arbeidsmiljøloven § 6-2 andre ledd bokstav f at verneombudet særlig skal påse at arbeidstakerenes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.

I høringen foreslo departementet også at det i bestemmelsen henvises til arbeidsmiljøloven § 4-3, som angir krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Bestemmelsen fastslår blant annet at arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas, at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at arbeidstaker så langt det er mulig skal beskyttes mot vold og trusler. Departementet ser imidlertid at henvisningen kan forstås som at psykososialt arbeidsmiljø bare omfatter de forhold som fremgår direkte av § 4-3, og er derfor kommet til at det ikke inntas en hen-

visning til denne bestemmelsen i forslaget til ny bokstav f i § 6-2 andre ledd.

For å styrke arbeidet mot vold og trakassering, foreslo departementet også i høringen at det reguleres i forskrift at verneombudet skal få opplæring i håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen. Etter dagens regler skal opplæringen 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. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18. 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. Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden støtter forslaget. LO mener at opplæringen bør komme i tillegg til kravet om 40 timers opplæring, jf. § 3-19, mens Akademikerne mener at opplæringen bør inngå i disse timene. Hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden er imot forslaget. KS mener at det heller bør inntas i en veiledning at gjeldende krav til opplæring av verneombudet omfatter opplæring i håndtering av vold og trakassering, dersom det er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Departementet vil følge opp denne tematikken nærmere, i dialog med Arbeidstilsynet.

5 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. Det foreslås ingen endringer i norsk rett for å ratifisere konvensjonen. Ratifikasjonen i seg selv anses derfor ikke å medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning.

Forslagene om å presisere at forbudet mot trakassering også omfatter seksuell trakassering, samt å innta en definisjon av trakassering og seksuell trakassering i 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. Arbeidsgiver plikter ifølge arbeidsmiljøloven å utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. At det fremgår tydelig av loven hva som menes med trakassering og seksuell trakassering, kan etter departementets syn bidra til å gjøre det lettere for arbeidsgiver å forebygge og følge opp trakassering i virksomheten. 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.

Forslaget om at verneombudet særlig skal påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivarettatt, innebærer en presisering av gjeldende rett. Forslaget er ikke ment å medføre en utvidelse av verneombudets oppgaver. Forslaget vil etter departementets syn bidra til å øke bevisstheten om verneombudets ansvar for de psykososiale sidene av arbeidsmiljøet, samt styrke arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i virksomheten.

Lovforslagene vil etter departementets syn trolig ikke innebære noen økonomiske eller administrative konsekvenser for arbeidsgiver, ettersom forslagene kun innebærer en presisering av gjeldende rett.

Flere høringsinstanser har påpekt at det er viktig at regelverket følges opp ved tilsyn, og at Arbeidstilsynet må ha tilstrekkelig kapasitet til å føre tilsyn med regelverket. Enkelte stiller også spørsmål ved om det kan være behov for å tilføre ytterligere ressurser til tilsynsmyndighetene. Etter departementets syn vil de foreslåtte lovendringene trolig ikke innebære økte økonomiske eller administrative konsekvenser for Arbeidstilsynets tilsynspraksis. Arbeidstilsynet fører allerede tilsyn med arbeidsmiljølovens regler om trakassering og verneombud. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er risikobasert og departementet legger til grunn at oppfølging vil kunne gjennomføres innen eksisterende budsjettammer.

Departementet mener at forslagene samlet sett vil styrke arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering i arbeidslivet.

6 Merknader til lovforslaget

Til arbeidsmiljøloven § 4-3

Tredje ledd første punktum endres ved at det tas inn en tilføyelse om at forbudet mot trakassering omfatter seksuell trakassering. Endringen er kun en presisering av gjeldende rett og medfører ingen materielle endringer. Den er heller ikke ment å innebære at andre former for trakassering skal anses som mindre viktige. Seksuell trakassering vil kun være en av flere former for trakassering som bestemmelsen gir et vern mot, jf. begrepet «herunder» i ordlyden. Kravet om at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering skal fortsatt gjelde generelt og likt for alle former for trakassering.

I *tredje ledd nytt andre og tredje punktum* inntas det definisjoner av henholdsvis trakassering og seksuell trakassering, tilsvarende de som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre og tredje ledd. Begrepene skal forstås likt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Ettersom definisjonene er de samme i de to lovene, vil forarbeider og praksis etter likestillings- og diskrimineringsloven også kunne være relevante ved fortolkning av arbeidsmiljølovens trakasseringsregler.

Til arbeidsmiljøloven § 6-2

Andre ledd endres ved at det tilføyes en ny bokstav f, der det fremgår at verneombudet særlig skal påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt. Endringen innebærer en presisering av gjeldende rett, og er ment å tydeliggjøre verneombudets oppgaver knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten. Endringen er ikke ment å pålegge verneombudet flere ansvarsområder enn det som følger av loven i dag.

Til ikrafttredelsesbestemmelsen

Departementet foreslår at endringsloven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019.

Vi **HARALD**, Norges Konge,

st ad f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og vedtak om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019 i samsvar med et vedlagt forslag.

A

Forslag

til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering)

I

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

§ 4-3 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, *herunder seksuell trakassering*, eller annen utilbørlig opptreden. *Med trakassering menes handlinger, unnløtelser 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 skal lyde:

(2) Verneombudet skal særlig påse:

a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,

- b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
- c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt,
- f) *at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.*

II

Loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

B**Forslag****til vedtak om samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon
nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet
av 21. juni 2019****I**

Stortinget samtykker til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019.

Vedlegg 1

Text of the Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harass-

Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet – Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)

Konvensjonen om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som er kalt sammen i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har trådt sammen til sin 108. sesjon (ved hundreårsjubileet) 10. juni 2019, og

som minner om at Philadelphia-erklæringen fastslår at alle mennesker, uavhengig av rase, tro eller kjønn, har rett til å arbeide for både sin materielle velferd og sin åndelige utvikling på vilkår som sikrer frihet og verdighet, økonomisk trygghet og like muligheter, og

som bekrefter på nytt relevansen av Den internasjonale arbeidsorganisasjonens grunnleggende konvensjoner, og

som minner om andre relevante internasjonale instrumenter, som Den universelle menneskerettserklæringen, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, kulturelle og sosiale rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner, Den internasjonale konvensjonen om beskyttelse av rettighetene til alle gjestearbeidere og deres familiemedlemmer og Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, og

som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering, og

som anerkjenner at vold og trakassering i arbeidslivet kan utgjøre en krenkelse av eller et brudd på menneskerettighetene, og at vold og tra-

ment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

kassering er en trussel mot like muligheter og er uakseptabelt og uforenlig med anstendig arbeid, og

som anerkjenner betydningen av en arbeidskultur som er basert på gjensidig respekt og menneskets verdighet for å forebygge vold og trakassering, og

som minner om at medlemslandene har et viktig ansvar for å fremme et generelt miljø med nulltoleranse for vold og trakassering og dermed legge til rette for forebygging av slik atferd og praksis, og at alle aktører i arbeidslivet må avstå fra, forebygge og treffe tiltak mot vold og trakassering, og

som fastslår at vold og trakassering i arbeidslivet påvirker den enkeltes mentale, fysiske og seksuelle helse, verdighet, familiesituasjon og sosiale miljø, og

som anerkjenner at vold og trakassering også påvirker kvaliteten på offentlige og private tjenester, og kan hindre personer, spesielt kvinner, i å få tilgang til, forbli i og oppnå fremgang i arbeidsmarkedet, og

som erkjenner at vold og trakassering er uforenlig med utvikling av bærekraftige foretak og har en negativ virkning på arbeidsorganisering, relasjoner på arbeidsplassen, arbeidstakernes engasjement og foretakenes omdømme og produktivitet, og

som erkjenner at kjønnsbasert vold og trakassering rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad, og som erkjenner at 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

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

som har besluttet å vedta visse forslag vedrørende vold og trakassering i arbeidslivet, som er det femte punktet på sesjonens dagsorden, og

som har bestemt at disse forslagene skal ha form av en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag, 21. juni 2019, den følgende konvensjon, som kan omtales som Konvensjonen om vold og trakassering, 2019.

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:
 - (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
 - (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.
2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.
2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;

I. Definisjoner

Artikkel 1

1. For denne konvensjonens formål gjelder følgende definisjoner:
 - (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.
2. Uten at det berører bokstav (a) og (b) i denne artikkel, vil definisjoner i nasjonale lover og forskrifter kunne legge til grunn ett enkelt begrep eller separate begreper.

II. Virkeområde

Artikkel 2

1. Denne konvensjonen beskytter arbeidstakere og andre personer i arbeidslivet, inkludert arbeidstakere slik de er definert i nasjonale lover og forskrifter, og personer i arbeid uavhengig av deres kontraktfestede status, personer under opplæring, inkludert praktikanter og lærlinger, arbeidstakere hvis ansettelsesforhold har blitt avsluttet, frivillige, arbeidssøkere og jobbsøkere, og personer som utøver myndighet, plikter eller ansvar som arbeidsgiver.
2. Denne konvensjonen gjelder i alle sektorer, både privat og offentlig, både i den formelle og uformelle økonomien, og både i byområder og landområder.

Artikkel 3

Denne konvensjonen gjelder vold og trakassering som skjer i arbeidslivet, og som finner sted under, i tilknytning til eller med utspring i arbeid:

- (a) på arbeidsplassen, inkludert offentlige og private steder der arbeid utføres;
- (b) på steder der arbeidstakere får betaling, tar hvilepauser eller inntar måltider, eller benytter sanitær-, vaske- eller garderobefasiliteter;
- (c) under arbeidsrelaterte turer, reiser, opplæring, arrangementer eller sosiale aktiviteter;

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. Core principles

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.
2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:
 - (a) prohibiting in law violence and harassment;
 - (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
 - (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
 - (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
 - (e) ensuring access to remedies and support for victims;
 - (f) providing for sanctions;
 - (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
 - (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.
3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

- (d) gjennom arbeidsrelaterte kommunikasjonsformer, inkludert de som skjer gjennom informasjon- og kommunikasjonsteknologi;
- (e) i innkvartering stilt til rådighet av arbeidsgivere; og
- (f) under reiser til og fra arbeid.

III. Grunnleggende prinsipper

Artikkel 4

1. Alle medlemsstater som ratifiserer denne konvensjonen skal respektere, fremme og virkeliggjøre alles rett til et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering.
2. Alle medlemsstater skal vedta, i overensstemmelse med nasjonal lovgivning og reguleringer og i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, en inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. En slik tilnærming bør ta hensyn til vold og trakassering som involverer tredjeparter der dette er relevant, og omfatter:
 - (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.
3. Ved vedtak og gjennomføring av den tilnærmingen som er nevnt i paragraf 2 i denne artikkelen, skal hver medlemsstat anerkjenne de ulike og komplementære rollene og funksjonene som innehas av myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere og deres respektive organisasjoner, og ta hensyn til den varierende karakteren og omfanget av deres respektive ansvarsområder.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Artikkel 5

Med henblikk på forebygging og avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet skal hver medlemsstat respektere, 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 barnarbeid og avskaffelse av diskriminering i arbeid og yrke, og fremme anstendig arbeid.

Artikkel 6

Hver medlemsstat skal vedta lover, forskrifter og politikk som sikrer retten til likestilling og likebehandling i arbeid og yrke, inkludert for kvinnelige arbeidstakere og for 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.

IV. Beskyttelse og forebygging

Artikkel 7

Uten at det har betydning for og i samsvar med artikkel 1 skal hvert medlem vedta lover og forskrifter som definerer og forbyr vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering.

Artikkel 8

Hver medlemsstat skal treffe hensiktsmessige tiltak for å forebygge vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert:

- (a) anerkjennelse av offentlige myndigheters viktige rolle overfor arbeidstakere i den uformelle økonomien;
- (b) kartlegging, i samråd med berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og med andre metoder, av sektorer eller yrker og arbeidsforhold der arbeidstakere og andre berørte personer er mer utsatt for vold og trakassering; og
- (c) gjennomføring av tiltak for effektivt å beskytte slike personer.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and

Artikkel 9

Hver medlemsstat skal 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, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering, og spesielt, i den grad det med rimelighet er praktisk mulig, å:

- (a) vedta og gjennomføre, i samråd med arbeidstakere og deres representanter, en politikk om 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.

V. Håndheving og tiltak

Artikkel 10

Hver medlemsstat skal treffe 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

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims; (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused; (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work; (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies; (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work; (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law. | <ul style="list-style-type: none"> (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 kjønnsspesifikke, 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. |
|---|---|

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work,

VI. Veiledning, opplæring og holdningsskapende tiltak

Artikkel 11

Hver medlemsstat skal 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

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

- including on gender-based violence and harassment; and
 (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in

- arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering; og
 (c) initiativer, inkludert holdningskampanjer, blir gjennomført.

VII. Anvendelsesmetoder

Artikkel 12

Bestemmelsene i denne konvensjonen skal få anvendelse gjennom nasjonale lover og forskrifter, og også gjennom kollektivavtaler eller andre tiltak som er forenlige med nasjonal praksis, inkludert gjennom utvidelse eller tilpasning av eksisterende tiltak for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen slik at de omfatter vold og trakassering, og gjennom utvikling av spesifikke tiltak der dette er nødvendig.

VIII. Sluttbestemmelser

Artikkel 13

De formelle ratifiseringene av denne konvensjonen skal meddeles til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering.

Artikkel 14

1. Denne konvensjonen skal være bindende bare for de av Den internasjonale arbeidsorganisasjonens medlemmer som har registrert sine ratifiseringer hos generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået.
2. Den skal tre i kraft 12 måneder fra den datoen ratifiseringen fra to medlemmer er blitt registrert hos generaldirektøren.
3. Konvensjonen skal deretter tre i kraft for hvert medlem 12 måneder etter den datoen da ratifiseringen ble registrert.

Artikkel 15

1. Et medlem som har ratifisert denne konvensjonen kan si den opp når det har gått ti år fra den datoen konvensjonen først trådte i kraft, ved hjelp av et skriftlig dokument som sendes til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering. En slik oppsigelse skal ikke tre i kraft før det er gått ett år fra den datoen den ble registrert.
2. Ethvert medlem som har ratifisert denne konvensjonen og som ikke benytter seg av retten til å si opp konvensjonen i henhold til denne artikkel i løpet av det året som etterfølger den tiårsperioden som er nevnt i foregående ledd,

this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

skal være bundet av den i en ny periode på ti år, og kan deretter si opp konvensjonen i løpet av det første året av hver nye periode på ti år, på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

Artikkel 16

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal underrette alle medlemmer av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen om registreringen av alle ratifiseringer og oppsigelser som medlemmer av organisasjonen har meddelt.
2. Når generaldirektøren underretter medlemmene av organisasjonen om registrering av den andre ratifisering som er meddelt, skal generaldirektøren informere medlemmene av organisasjonen om hvilken dato konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkel 17

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal meddele alle opplysninger om ratifiseringer og oppsigelser som er blitt registrert i samsvar med bestemmelsene i de foregående artiklene til FNs generalsekretær for registrering i henhold til FN-paktens artikkel 102.

Artikkel 18

Styret i Det internasjonale arbeidsbyrået skal, når det finner det nødvendig, legge frem for generalkonferansen en rapport om hvordan denne konvensjonen har virket, og skal vurdere om det er ønskelig å sette spørsmålet om en full eller delvis revisjon av den på konferansens dagsorden.

Artikkel 19

1. Dersom konferansen vedtar en ny konvensjon som innebærer en revisjon av denne konvensjonen, skal, med mindre den nye konvensjonen bestemmer noe annet:
 - (a) et medlems ratifisering av den nye og reviderte konvensjonen automatisk innebære en umiddelbar oppsigelse av denne konvensjon, uten hensyn til bestemmelsene i artikkel 15 ovenfor, dersom og når den nye og reviderte konvensjonen har trådt i kraft;

Endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) og samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019

- | | |
|--|---|
| <p>(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.</p> <p>2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.</p> | <p>(b) denne konvensjonen ikke lenger være åpen for ratifisering av medlemmene fra den datoen den nye og reviderte konvensjonen trer i kraft.</p> <p>2. Denne konvensjonen skal i alle tilfeller fortsette å gjelde i sin gjeldende form og med sitt gjeldende innhold for de medlemmene som har ratifisert den, og som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen.</p> |
|--|---|

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Artikkel 20

Den engelske og den franske versjonen av teksten til denne konvensjon har samme gyldighet.
