

UNIO

Att.: Henrik Dahle

1253524

Nina Merete Kristiansen

Oslo, 16.05.2022

Høringssvar Høring om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190

Norsk Sykepleierforbund (NSF) støtter forslaget om at Norge skal ratifisere ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering.

Helse- og omsorgssektoren sysselsetter flest i norsk arbeidsliv, og er svært kvinnedominert. Vold og trusler og seksuell trakassering er særlig utbredt i denne sektoren, og sykepleiere er et av de mest utsatte yrkene. Dette framkommer også klart i høringsnotatets situasjonsbeskrivelse. Allikevel er det store utfordringer knyttet til det faktiske vernet ansatte har mot vold, trusler og trakassering i helse- og omsorgssektoren. Disse utfordringene blir i liten grad berørt i høringsnotatet.

Høringssvaret fra NSF kommenterer først generelt på konvensjonen og deretter til de respektive artikler og forslag.

Generelle kommentarer.

Det som kjennetegner vold, trusler og seksuell trakassering i helsesektoren, er at den hovedsakelig utøves av pasienter og pårørende. Det er også slik at helsepersonell har et individuelt ansvar for å yte faglig forsvarlig og omsorgsfull helsehjelp (helsepersonelloven § 4). Dette gjør det svært utfordrende å identifisere og håndtere vold og trakassering som en arbeidsmiljørisiko, og dette er ikke problematisert i departementets høringsnotat.

NSFs Faggruppe for helsesykepleiere (LaH NSF) har nylig gjennomført en situasjonsbeskrivelse blant medlemmene. Her kommer det fram at også helsesykepleiere utsettes for vold, og spesielt trusler, eksempelvis slik:

Når helsesykepleier må formidle vanskelige budskap, kan foreldre opptre truende, oppsøke hjemadresse eller privat telefon for å uttrykke sinne og frustrasjon. Helsesykepleiere forteller at de begrenser sin bevegelsesfrihet på fritiden, av frykt for å treffe misfornøyde brukere. Mange opplever økene forekomst av trusler fra også såkalte «ressurssterke familier», og ansatte blir «hengt ut» i det offentlige rom.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22 Telefon: 0 24 09
Postboks 456 Telefaks: 22 04 32 40
0104 Oslo E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506
MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 19.05.2022

Helsesykepleier kan ikke velge bort å hjelpe barnet, eller få andre til å overta arbeidet. Lav bemanning, alenearbeid, uhensiktsmessige kontorfasiliteter, utilgjengelige ledere er blant utfordringene i arbeidsmiljøet. LaH NSF foreslår at det bør utarbeides nasjonale prosedyrer for hvordan disse dilemmaene og situasjonene skal håndteres i kommunene.

Selv om arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø omfatter vold og trakassering, fant Arbeidstilsynet både i kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten mangelfullt arbeid med å forebygge og håndtere vold og trusler. En ny undersøkelse¹ viser at det ikke finnes utredninger eller handlingsplaner som omhandler seksuell trakassering innen helse- og omsorgssektoren verken i Norge, Sverige eller Island. En fersk undersøkelse fra Fafo² viser at selv om arbeidsmiljøbetingelser og -utfordringer er ulike i kvinnedominerte og mannsdominerte sektorer og yrker i kommunene, får dette ingen konsekvenser for HMS-arbeidet.

Det er et klart behov for styrking av arbeidet mot vold og trakassering i helse- og omsorgssektoren, og NSF mener ILO-konvensjonen kan bidra til bevisstgjøring og tiltak. Men som NSF's Faggruppe for bedriftssykepleiere peker på, er det langt mellom liv og lære på tjenestestedene. Ressursene strekker ikke til for å tilby tilstrekkelig opplæring, ivareta behov for øving og simulering, eller til å snakke om og bearbeide opplevelser. NSF vil understreke at hvis det skal skje reelle endringer som gir ansatte i helse- og omsorgssektoren beskyttelse mot vold, trusler og trakassering og helsetap som følge av disse belastningene, må det også følge ressurser med.

NSF har følgende kommentarer til høringsnotatet for øvrig:

- Vi støtter forslaget om å innta en presisering i arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) om at vernet mot trakassering også omfatter *seksuell* trakassering.
- Vi støtter forslaget om at likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av henholdsvis «trakassering» og «seksuell trakassering» inntas i arbeidsmiljølovens § 4-3.
- Konvensjonens artikkel 4 angir at medlemsstatene skal vedta en inkluderende og kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. I konvensjonens fortale erkjennes at «kjønnsbasert vold og trakassering rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad» og 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». Dette er en erkjennelse vi slutter oss til. CEDAW-komiteen³ var i sin siste [Concluding Observations](#) (2017) svært kritisk til Norges kjønnsnøytrale utforming av lovverk og programmer og etterlyser informasjon og dokumentasjon på at dette ikke svekker kvinners rettigheter. I sin siste nasjonale rapportering til CEDAW (2021) *bekrefter* myndighetene at norsk lovgivning i hovedsak er kjønnsnøytral og

¹ NIKK prosjekt 2018-2020 - Seksuell trakassering på arbeidsplasser i helsesektoren: En kartlegging av lovverk, omfang, retningslinjer og håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren på kommunalt og nasjonalt nivå i Akureyri, Arendal, og Eskilstuna kommuner. <https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2019/02/NIKK-Oppsummeringsnotat-2018.pdf>

² Kjønns perspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor. Fafo-rapport 2022:06.

³ Komiteen overvåker FNs medlemslands implementering av FNs Kvinnekonvensjon (CEDAW). Konvensjonen er rettslig bindende og inneholder internasjonalt anerkjente prinsipper og tiltak for å beskytte kvinner mot alle former for diskriminering, inkludert sivile, sosiale, økonomiske og politiske rettigheter. Konvensjonen gir et vern mot direkte, indirekte, strukturell og multipl diskriminering av kvinner. I Norge er konvensjonen inntatt i norsk rett gjennom menneskerettsloven. Det betyr at hvis det er motstrid mellom konvensjonen og annen norsk lovgivning, skal konvensjonen gå foran.



begrunner dette med oppnådde rettigheter og muligheter for kvinner – og at også menn kan bli utsatt for diskriminering, vold og overgrep. Etter vår vurdering legges det ikke fram dokumentasjon på at dette ikke svekker kvinners rettigheter.

- NSF slutter seg til konvensjonens erkjennelse av at vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet, helse og sikkerhet, og at myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsmarkedsinstitusjoner kan bistå, som en del av andre tiltak, i å erkjenne, reagere på og motvirke effektene av vold i hjemmet. Dette punkt kommenteres ikke eksplisitt i departementets vurderinger. Deltakelse i arbeidslivet er avgjørende for kvinners økonomiske selvstendighet og muligheten til å forlate et voldelig forhold. Det blir et viktig arbeid å finne fram til hensiktsmessige måter å bistå arbeidstakere som er utsatt for vold i hjemmet. Vi vet for eksempel ikke hvordan vold i hjemmet påvirker kvinners yrkesaktivitet eller sykefravær.
- Artikkel 8 pålegger medlemsstatene bl.a. å kartlegge, i samarbeid med partene i arbeidslivet eller på andre måter, de sektorer eller yrker og arbeidsforhold der arbeidstakere og andre berørte personer er mer utsatt for vold og trakassering, og gjennomføre tiltak for effektivt å beskytte slike personer. NSF vil peke på at det ikke er nok bare å identifisere sektorer og yrker som er særlig utsatt eller beskrive regelverket. For effektivt å beskytte personer som er utsatt for vold og trakassering i forbindelse med relasjonelt og emosjonelt arbeid er det også nødvendig å problematisere hvordan dette skal gjøres.
- Departementet ber om høringsinstansenes syn på en lov- eller forskriftsfesting av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering/seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vi mener omfanget av saker som har framkommet og fortsatt framkommer i kjølvannet av #metoo, vitner om et sterkt behov for bevisstgjøring, og at det er nødvendig med klare og allmenn kjente rutiner for varsling og håndtering av trakassering/seksuell trakassering. Vi mener dette gjøres best gjennom lovfesting.
- Under pkt 3.6 viser departementet til at straffeloven inneholder flere straffebud som rammer vold, trakassering og seksuell trakassering. Det hersker stor usikkerhet på tjenestestedene om i hvilken grad vold og trusler skal anmeldes. NSF ber myndighetene være mer tydelige på å knytte arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter til bestemmelser i straffeloven på dette tema.
- NSF støtter at det skal framgå uttrykkelig av § 6-2 at verneombudet også skal ha særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og at det skal framgå av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 at verneombudsopplæringen skal omfatte forebygging og håndtering av vold og trakassering.
- Vi finner det underlig at ikke bedriftshelsetjenesten nevnes som en naturlig aktør under pkt 11.2.2 Rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer. BHT skal ha en faglig fri og uavhengig stilling, og mange bransjer som er utsatt for vold, trusler og trakassering er pålagt å være tilknyttet BHT. Dessverre brukes BHT i altfor liten grad.
- Artikkel 10 handler om håndheving og tiltak. Medlemsstatene skal bl.a. ha «juridiske, sosiale, medisinske og administrative støttetiltak for klagere og ofre (for trakassering og vold i arbeidslivet)» og «sørge for at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering i arbeidslivet har effektiv tilgang til kjønns spesifikke, trygge og effektive klage- og konfliktløsningsmekanismer, støtte, tjenester og tiltak». NSF finner det underlig at det ikke står noe om yrkesskaderregelverket. Riktignok kan arbeidstakere som blir utsatt for vold og trusler søke om å få godkjent skaden som yrkesskade, men NAVs tall viser at syv av ti som får innvilget en ytelse beregnet etter særreglene for yrkesskader er menn. Forskning viser at helse- og sosialsektoren, som er kvinnedominert, er den sektoren der



det er vanskeligst å få godkjent yrkesskader. Yrkesskade må også inkludere lidelser forårsaket av vold og trusler; trusler gir psykisk belastning over tid.

- Bestemmelsene om voldsoffererstatning er særlig problematiske i helsesektoren, da det er krav om anmeldelse av voldsutøveren. Mange ansatte i helse- og omsorgssektoren opplever det som svært problematisk å anmelde pasienter og veldig få voldsutsatte velger å anmelde. Det er sjelden arbeidsgivere anmelder voldshendelser på vegne av den voldsutsatte arbeidstakeren. Mange får avslag som følge av manglende politianmeldelse. NSF mener det må være arbeidsgivers ansvar å anmelde pasienter som utøver trusler eller vold og at det så blir opp til påtalemyndigheten og en objektiv psykiatrisk vurdering å avgjøre hvorvidt pasienten var tilregnelig. NSF mener også at det må gjøres unntak fra kravet om anmeldelse for å ha krav på voldsoffererstatning i tilfeller der helsepersonell skades av pasienter.

Med vennlig hilsen

[Kopi her]



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22 Telefon: 0 24 09
Postboks 456 Telefaks: 22 04 32 40
0104 Oslo E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506
MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 19.05.2022