



Barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep.  
0030 OSLO

Deres ref.  
18/1920-1

Vår ref.  
18/1939-14 443.00/SYKO

Dato:  
Oslo, 08.10.2018

## Høring - Forslag om etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering

Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til ovennevnte sak som vi har mottatt på høring.

LO mener det er viktig og positivt at det nå kommer på plass et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering.

LO støtter alle hovedforslagene i høringssaken:

- At Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering, på linje med forbudene mot trakassering på grunn av blant annet kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering.
- At Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å ilegge oppreisning i slike saker innenfor arbeidslivet og ilegge erstatning i enkle saksforhold i slike saker på alle samfunnsområder.
- At Diskrimineringsnemndas kapasitet styrkes gjennom å utvide antall avdelinger fra tre til fire.
- At Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledningsrolle styrkes.

Samtidig vil LO peke på noen områder som det bør jobbes videre med, for ytterligere å styrke både lovverket og håndhevingen av det.

### Det forebyggende arbeidet – behov for presiseringer i Arbeidsmiljøloven

Det er ingen tvil om at Arbeidsmiljølovens bestemmelser, blant annet om arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og § 4-3 (Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet) også omfatter plikt til å sørge for at arbeidstaker ikke utsettes for seksuell trakassering. Av pedagogiske grunner bør dette likevel presiseres i lovteksten og tas inn i forskrifter, som virkemidler for å styrke arbeidet mot seksuell trakassering i virksomheters systematiske HMS-arbeid.

### Det forebyggende arbeidet – behov for å styrke Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) gjør, blant annet sammen med Arbeidstilsynet, en stor og viktig jobb i det overordnede forebyggende arbeidet.

Høringsforslaget innebærer blant annet å presisere at ombudet skal ha en plikt til veiledning i enkeltsaker. Det er positivt. Etterspørselen når det gjelder både veiledning i det forebyggende arbeidet og i enkeltsaker har allerede økt som følge av #metoo. Det er viktig at LDO har kapasitet til å møte både en økende etterspørsel og nye krav, uten at det går på urimelig bekostning av andre viktige oppgaver hos ombudet.

Departementet vurderer at høringsforslaget samlet vil innebære en merbelastning for LDO på anslagsvis to til tre årsverk. LO mener det er viktig at det gjøres en løpende vurdering, og at det sikres tilstrekkelige ressurser til ombudet, blant annet for å sikre at saker fortsatt skal løses på lavest mulig nivå.

### **Spørsmål om arbeidsgivers brudd på vernebestemmelsen**

LO vil understreke betydningen av vernebestemmelsen i Likestillings- og diskrimineringslovens § 13, 6.ledd:

*Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.*

Forslaget på høring innebærer å videreføre gjeldende rett, som er at vernebestemmelsen er unntatt fra adgangen til å kreve oppreisning og erstatning etter Likestillings- og diskrimineringsloven.

Samtidig kan arbeidsgiver gjøres ansvarlig for trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven, men kun dersom trakasseringen er begått av en som kan identifiseres med arbeidsgiver (for eksempel ha personalansvar eller instruksjonsmyndighet) eller det må vurderes at det var mulig for arbeidsgiver å hindre eller stanse trakasseringen.

Et sentralt spørsmål er hva som skal til for å vurdere at arbeidsgiver kunne hindret eller stanset trakassering. Gjennom de siste årene har det blitt tydeliggjort at enkelte yrker og bransjer er særlig utsatt for seksuell trakassering. Dette gjelder blant annet utelivsbransjen og helse- og omsorgssektoren. I tilfeller der arbeidsgiver ikke har oppfylt plikten og er kjent med at ansatte er særlig utsatt, kan det framstå som urimelig hvis arbeidsgiver ikke kan gjøres ansvarlig for tap som oppstår.

LO vil på denne bakgrunn, og på linje med Likestillings- og diskrimineringsombudet, oppfordre departementet til å utrede lovfesting av erstatningsansvar for arbeidsgivere ved brudd på vernebestemmelsen i Likestillings- og diskrimineringsloven.

Med vennlig hilsen  
**LANDSORGANISASJONEN I NORGE**

Julie Lødrup  
(sign.)

Roger Bjørnstad  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.*