



Till: ILO-kommittén

2020-01-08

Yttrande: ILO:s konvention 190 och rekommendation 206, Ending Violence and Harassment in the World of Work

DIK är fackförbundet för alla som studerar eller arbetar inom kultur och kommunikation. DIK är en del av Saco och organiserar fler än 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

Sammanfattning

DIK välkomnar att regeringen drivit på att ILO:s konvention nr 190 om våld och trakasserier i arbetslivet röstades igenom, och anser att Sverige bör gå vidare med att ratificera konventionen och den tillhörande rekommendationen nr 206. En internationell konvention mot våld och trakasserier i arbetslivet med särskilt fokus på könsrelaterat våld är ett viktigt rättsligt instrument. Att länder ratificerar konventionen och genomför dess åtgärder kan få stor effekt på förekomsten av våld och trakasserier globalt, men också i Sverige.

DIK ser inga hinder för en svensk ratifikation. Däremot ser vi att Sverige kommer att behöva vidta fler åtgärder för att till fullo leva upp till konventionen och rekommendationerna. Konventionen ställer bland annat krav på arbetsgivaren att motverka våld och trakasserier som utövas av "tredje part" så som kunder, brukare, besökare eller elever. Då arbetsgivarens ansvar att utreda och vidta åtgärder enligt Diskrimineringslagen idag är väsentligt svagare i dessa fall, skulle en ratificering innebära att lagskyddet behöver skärpas till att också omfatta tredje part. Det vore en viktig åtgärd för DIK:s medlemmar på offentliga arbetsplatser som bibliotek, kulturhus och museer, och för de som jobbar som teckenspråkstolkare, där det ofta är andra än chefer eller kollegor som utsätter arbetstagare för våld, trakasserier och kränkningar.

Konventionen ställer också krav på skarpare tillsyn i Diskrimineringslagen och att de arbetsgivare som inte lever upp till lagen får sanktioner. Även det är något DIK välkomnar – att bryta mot lagen måste få konsekvenser.

Fördjupade kommentarer

Våld, trakasserier och sexuella trakasserier förekommer på hela den svenska arbetsmarknaden. DIK har i flera undersökningar bland våra medlemmar sett att hot, våld och sexuella trakasserier i yrkeslivet är vanligt, bland annat bland bibliotekarier¹, kommunikatörer² och teckenspråks- och dövblindtolkar³.

Arbetsgivarens ansvar att förebygga våld och trakasserier, inklusive könsrelaterat våld, tydliggörs i konventionens artikel 9. Svensk lagstiftning omfattar redan idag många av de punkter som stipuleras av konventionen. Det regleras till stor del i Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön. Därutöver finns också särskilda bestämmelser i vissa kollektivavtal. En svensk ratifikation skulle dock innebära att regering och arbetsgivare behöver vidta ytterligare åtgärder för att förebygga och åtgärda våld och trakasserier i arbetslivet.

Ett exempel där åtgärder behövs är Diskrimineringslagen. Konventionens artikel 4 och 10 säger bland annat att medlemsstater ska upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad samt föreskriva påföljder och sanktioner. Idag ska Diskrimineringsombudsmannen (DO) i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. Under vissa omständigheter kan vite utdelas via Nämnden mot diskriminering, men möjligheten utnyttjas nästan inte alls. Eftersom lagen efterlevs dåligt och det idag sällan får några konsekvenser, anser DIK att tillsynen behöver skärpas och att arbetsgivare som inte lever upp till kraven ska få kännbara sanktioner. DO har också själva uttryckt en sådan önskan⁴, och frågan undersöks just nu i en statlig utredning (A 2019:03). Konventionen kan vara en viktig motivation för att åstadkomma en sådan förändring.

DIK välkomnar också att konventionen även omfattar våld och trakasserier som utövas av tredje part, som exempelvis patienter, brukare eller allmänhet (artikel 4 i konventionen och punkt 8b i rekommendationerna). Det betonas också att medlemsstater ska anta förebyggande och effektiva åtgärder i yrken och arbetsformer där arbetstagare är mer exponerade för våld och trakasserier, och att det ska ske i samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer (artikel 8 i konventionen).

En grupp som är särskilt utsatta för våld, hot och kränkningar är bibliotekarier, i synnerhet de som arbetar på folkbibliotek och skolbibliotek. Förövarna är i nio fall av tio besökare på biblioteket⁵. Arbetsgivare är enligt Diskrimineringslagen skyldiga att undersöka risker, vidta förebyggande åtgärder och följa upp och utvärdera arbetet med diskriminering och trakasserier. Men ansvaret omfattar idag inte explicit fall där anställda utsätts av externa personer, utan rör primärt sådant som sker mellan kollegor, eller mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även om arbetsgivaren idag har en skyldighet att hantera det som inträffat utifrån det

¹ [Samhället drar sig tillbaka – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek](#), 2019

² [Kommunikation på olika villkor – flexibilitet, obetalt arbete och kompetensflykt](#), 2019

³ [Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö](#), 2018

⁴ Diskrimineringsombudsmannen, [Remissvar på SOU 2016:87: Bättre skydd mot diskriminering](#), 2017

⁵ [Samhället drar sig tillbaka – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek](#), 2019

arbetsmiljörättsliga regelverket, så är ILO-konventionen ett värdefullt instrument för att skärpa lagskyddet så att trakasserier och kränkningar från till exempel besökare, kunder, brukare eller elever också inkluderas i Diskrimineringslagen.

Utöver detta har arbetsgivaren ett ansvar enligt Arbetsmiljölagen att bland annat ha rutiner och handlingsplaner för hot och våld som är förankrade hos personal och arbetsgivare, att se till att personalen har utbildning för att hantera svåra och hotfulla situationer, och att varje incident rapporteras och hanteras. Här behövs fler insatser från regeringen och berörda myndigheter för att bättre se till att arbetsgivare har kunskap om och lever upp till lagar och regleringar.

Det krävs också en förståelse för att grundorsakerna till hot och våld på bibliotek och andra offentliga platser ofta beror på utsatthet och oro i det omkringliggande samhället. Därför krävs strukturella insatser för att lösa problemen. Regeringen måste säkerställa att samhällets utsatta inte blir bibliotekens ansvar genom att tillhandahålla fler ytor där alla är välkomna, och se till att aktörer med ansvar för utsatta människor ges tillräckliga resurser för att klara sitt uppdrag. Man behöver också stärka socialt utsatta områden och minska segregation, och se till att biblioteken har tillräckliga resurser att utföra sitt uppdrag och samtidigt upprätthålla en god arbetsmiljö.

På flera ställen i konventionen och rekommendationen fastslås att medlemsstaterna ska säkerställa effektiva metoder för utredning av brott, och att det behövs jämställdhetsintegrerande vägledningar och utbildningsprogram för domare, arbetsmiljöinspektörer, polis, åklagare med flera (artikel 4, artikel 10 samt rekommendation 16 och 23). Här återstår en hel del för att Sverige ska leva upp till kraven. Dels behövs insatser för att polis och ansvariga myndigheter ska prioritera dessa brott, dels för att rättsväsendet och i synnerhet domare ska utbildas i frågor om könsrelaterat våld och trakasserier.

Artikel 11 betonar också att medlemsstaterna, i samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, ska öka medvetenheten om våld och trakasserier. Detta görs i viss mån idag men behöver utökas. Särskilt när det gäller kampanjer på olika språk, inklusive för migrerande arbetstagare, vilket lyfts i rekommendation 23.

I rekommendation 22 ställs också krav på bättre statistik och uppföljning över våld och trakasserier i arbetslivet som är uppdelat på kvinnor och män, arbetslivssektor/yrke, typ av våld/trakasserier och som också synliggör särskilt utsatta grupper. Även detta behöver utvecklas genom uppdrag till exempelvis BRÅ, SCB och Diskrimineringsombudsmannen.

Det är vidare viktigt att se och synliggöra att våld mot kvinnor hänger ihop med ojämställda villkor överlag. Detta lyfts i rekommendation 23 där medlemsstaterna uppmanas att finansiera, utveckla och genomföra aktiviteter för att motverka faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier i arbetslivet. Som exempel lyfts diskriminering, missbruk av maktförhållanden, och sociala, kulturella eller genusrelaterade normer som ger näring åt våld och trakasserier. Konventionens artikel 10 synliggör också att även våld i hemmet påverkar arbetslivet och att detta behöver motverkas.

För att komma till rätta med ojämställdheten behövs ett helhetsgrepp. Bland annat ser DIK stort behov av fler åtgärder för att uppnå jämställda löner och

karriärmöjligheter, där en avgörande insats är att säkerställa ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen – det är förutsättningar för att motverka könsrelaterat våld och trakasserier, oavsett var det äger rum.

Anna Troberg
Förbundsordförande, DIK

Johanna Alm Dahlin
Utredare, DIK