



Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
Diarienummer: A2022/00514

2022-04-06

YTTRANDE: ILO:S KONVENTION OM VÅLD OCH TRAKASSERIER I ARBETSLIVET, SOU 2021:86

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 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.

DIK ser inga hinder för en svensk ratifikation. Däremot ser vi att regering och arbetsgivare 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 man" som exempelvis kunder, brukare, besökare eller elever. Den statliga utredningen *Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)* har nyligen konstaterat att skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier i såväl Diskrimineringslagen som arbetsmiljölagstiftningen är svagare när handlingarna utförs av tredje man.

DIK anser därför att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man, samt att diskrimineringslagen ska förtydligas så att det framgår att trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man ska omfattas av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder och kraven om riktlinjer och rutiner.

ILO-konventionen ställer också krav på starka mekanismer för efterlevnad och sanktioner så att de lagar och regler som finns på området efterlevs. I dagsläget är tillsynen och sanktionerna i Diskrimineringslagen svaga. Utformningen av tillsynen har hittills varit att förebygga diskriminering och att ge arbetsgivare möjlighet att frivilligt följa lagen. Det har inte fungerat på ett tillfredsställande sätt, vilket ett flertal utredningar konstaterat. DIK anser därför att det är hög tid att skärpa tillsynen, och att införa mer effektiva och kännbara sanktioner.

Fördjupade kommentarer

Svensk lagstiftning omfattar redan många av de punkter som stipuleras av konventionen. Det regleras till stor del i Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Därutöver finns också särskilda bestämmelser i vissa kollektivavtal. DIK ser dock att en svensk ratifikation skulle innebära att regering och arbetsgivare behöver vidta ytterligare åtgärder för att förebygga och åtgärda våld och trakasserier i arbetslivet. Dessa preciseras nedan.

Trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man

DIK har i medlemsundersökningar sett att hot, våld, kränkningar och sexuella trakasserier är vanligt bland flera av förbundets medlemsgrupper. Utsattheten är större i kvinnodominerade kontaktyrken som bland bibliotekarier¹ och teckenspråkstolkare², men förekommer också bland exempelvis kommunikatörer³. Bakom handlingarna står ofta besökare på biblioteket, kunder hos kommunikationsbyråer eller brukare i fallet med teckenspråkstolkare.

DIK välkomnar därför att ILO-konventionen även omfattar våld och trakasserier som utövas av "tredje part" (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). ILO-konventionen är på detta sätt ett värdefullt instrument för att skärpa lagskyddet så att trakasserier och kränkningar från till exempel besökare, kunder, brukare eller elever inkluderas i både Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen.

Den statliga utredningen *Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)* har nyligen konstaterat att skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier i arbetslivet är svagare när handlingarna utförs av tredje man och att skyddet behöver förstärkas. Bestämmelserna i Diskrimineringslagen omfattar inte trakasserier eller sexuella trakasserier från tredje man, utan endast från andra arbetstagare eller jämställda personer. Med undantag för föreskriften om hot och våld preciseras arbetsgivarens ansvar för tredje man inte heller i Arbetsmiljöverkets sakföreskrifter.

Mot denna bakgrund anser DIK att utredningens förslag i kapitel **14.2** om att Arbetsmiljöverket ska ges i uppdrag att ta fram information om arbetsgivarens ansvar kopplat till tredje part är för svaga. I stället anser DIK att:

- Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man i syfte att precisera arbetstagares skydd.

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

² DIK, [Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö](#), 2018

³ DIK, [Kommunikation på olika villkor – flexibilitet, obetalt arbete och kompetensflykt](#), 2019

- Den redan gällande bestämmelsen i tredje kapitlet i diskrimineringslagen om att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier ska förtydligas så att det står klart att reglerna om aktiva åtgärder även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man⁴.

Detta skulle tydliggöra arbetsgivarens ansvar att aktivt arbeta för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier, även i de fall där handlingarna utförs av tredje man. Även om arbetsgivaren inte kan utöva kontroll över tredje man på samma sätt som över en anställd, så anser DIK att samma krav kan ställas på arbetsgivaren att motverka och hantera händelser. Det vill säga att bedöma risker, sätta in förebyggande åtgärder samt se till att det finns rutiner och handlingsplaner för hur de ska hanteras och vilket stöd den som utsatts ska få. Exempel på förebyggande åtgärder kan vara att inte tillåta ensamarbete och att säkerställa att alla får tillgång till larmutrustning.

I detta arbete är det viktigt att arbetsgivaren samverkar med arbetstagarare och förser den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren genom kollektivavtal är bunden till med information. För att komma åt den särskilda utsattheten i kontaktyrken bör arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarrepresentanter vara skyldig att undersöka om det finns särskilda risker att utsättas för trakasserier eller sexuella trakasserier inom ramarna för det aktuella arbetet.

Skärpt tillsyn i Diskrimineringslagen

DIK delar inte utredningens bedömning i kapitel **12.3.4** och **12.6** om att det inte krävs några lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser om efterlevnad, kontroll och sanktioner. ILO-konventionens artikel 4 och 10 säger bland annat att medlemsstater ska upprätta och 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 sällan får några konsekvenser, anser DIK att tillsynen behöver skärpas och att arbetsgivare som inte lever upp till kraven ska få kännbara sanktioner.

I ett remissvar till utredningen *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen (SOU 2020:79)*⁵ har DIK bland annat framfört att:

- Regeringen bör förtydliga DO:s uppdrag och mandat kopplat till tillsyn, samt säkerställa att DO har tillräckliga resurser för tillsynsarbetet.
- Diskrimineringslagen inte längre bör innehålla en särskild bestämmelse om att DO ska förmå dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. Det skulle

⁴ DIK, [Yttrande: Ett utökat skydd mot diskriminering, SOU 2021:94](#)

⁵ DIK, [Yttrande: Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen, SOU 2020:79](#)

göra lagen tydligare och innebära att DO har möjlighet att utfärda vitesföreläggande till dess att brister åtgärdas.

- DO bör ges rätt att utfärda föreskrifter som förtydligar de övergripande bestämmelserna om aktiva åtgärder. Det skulle öka DO:s möjlighet att ställa krav och utfärda sanktioner.
- Regeringen, så snart föreskrifter finns på plats, bör se över hur DO liksom Arbetsmiljöverket kan bemyndigas att inom vissa områden ta ut sanktionsavgift för överträdelser av föreskrifter. Det är en mer effektiv och kännbar påföljd av överträdelser än vite.

Öka arbetsgivarens medvetenhet och kunskap

Konventionens artikel 11 betonar 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 arbetstagarare, vilket lyfts i rekommendation 23.

Det behövs också fler insatser från regeringen och berörda myndigheter för att bättre se till att arbetsgivare har kunskap om och lever upp till lagar och regleringar. Här ser DIK att flera av förslagen i *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen (SOU 2020:79)* kan hjälpa. Bland annat förslagen om att samarbetet mellan DO och AV bör stärkas och att DO bör ges rätt att utfärda föreskrifter som förtydligar de övergripande bestämmelserna om aktiva åtgärder. DIK anser att en av DO:s föreskrifter bör förtydliga hur arbetsgivaren ska arbeta kopplat till trakasserier och diskriminering från tredje man.

I konventionens 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, Jämställdhetsmyndigheten och/eller 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.

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.

Slutligen anser DIK att utredningens förslag i kapitel **14.2** om att det ska framgå av arbetsmiljölagen att arbetsmiljön "så långt som möjligt ska vara fri från våld och trakasserier" är allt för svagt formulerat. Särskilt mot bakgrund av att arbetsgivaren redan idag har ett långtgående ansvar att förebygga och förhindra våld och

trakasserier. En alternativ och skarpare formulering kan exempelvis vara att "arbetsgivaren ska göra allt i sin makt för att säkerställa att arbetsmiljön är fri från våld och trakasserier".

Anna Troberg
Förbundsordförande, DIK

Johanna Alm Dahlin
Utredningsansvarig, DIK