



2022-06-23

Diarienummer: ALLM 2022/138

## JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS REMISSVAR PÅ BETÄNKANDET ILO:S KONVENTION OM VÅLD OCH TRAKASSERIER I ARBETSLIVET, (SOU 2021:86)

Jämställdhetsmyndigheten yttrar sig över betänkandet *ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet* (SOU 2021:86). Yttrandet är avgränsat till frågor som rör betänkandets jämställdhetspolitiska relevans.

### Sammanfattning

Jämställdhetsmyndigheten delar utredningens bedömning att ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet är förenlig med svensk rätt. Ett tillträde till ILO konventionen kommer att innebära stärkt skydd för arbetstagare mot att trakasseras och utsättas för våld på arbetsplatsen och bidrar till det jämställdhetspolitiska målet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

*Jämställdhetsmyndigheten framför följande synpunkter att ta med i den fortsatta beredningen av ärendet:*

- Arbetsmiljölagen är en ramlag. Ett förtydligande bör införas om att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier. Att enbart göra ett förtydligande genom föreskrifter ger inte det helhetsperspektiv och den tydlighet i förhållande till annan lagstiftning som ett förtydligande i arbetsmiljölagen innebär.<sup>1</sup>
- Jämställdhetsmyndigheten instämmer i utredningens förslag om att ett förtydligande behövs, avseende de begrepp som används och att trakasserier är det begrepp som bäst passar in på kränkande beteenden, som kan leda till ohälsa för den eller de som utsätts. Att använda begreppet trakasserier signalerar också en koppling till begreppen trakasserier och sexuella trakasserier i diskrimineringslagen.
- Arbetsanpassning vid nedsatt arbetsförmåga gäller oavsett om det beror på händelser som inträffat på eller utanför arbetsplatsen. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) SAM, finns regler om att anlitade företagshälsa eller annan sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till. Förslaget är bra och det är viktigt att säkerställa kompetensen inom företagshälsor.
- Konventionen skrevs innan coronapandemin och saknar därför aspekter som tar hänsyn till vissa av pandemins effekter. Många arbetsgivare kommer framgent

---

<sup>1</sup> Sidan 280.

att ha arbetstagare som arbetar på distans. Det kan innebära att distansarbetsavtal upprättas och att arbetsplatsen på så sätt utvidgas och därmed risken för hot och våld från tredje part vilket inkluderar våld i nära relation. Arbetsmiljöverket kan med fördel samråda med Jämställdhetsmyndigheten vid utformningen av hur våld i nära relation inkluderas i föreskrifter om hot och våld.

### **Synpunkter enligt utredningens disposition**

#### *14.2.2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter ger inte en fullständig bild av arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen*

Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet mot våld och trakasserier från tredje part, vilket inkluderar våld i nära relation.<sup>2</sup> Därutöver behöver arbetsgivarens ansvar förtydligas när våld och trakasserier som är arbetsrelaterat sker utanför arbetet samt hur arbetsgivare kan arbeta med dessa frågor och frågor om våld och trakasserier i allmänhet. Arbetsmiljöverket kan med fördel samråda med Jämställdhetsmyndigheten vid utformning av hur våld i nära relation inkluderas i föreskrifter om hot och våld.

#### *14.2.6 Förtydligandet bör avse våld och trakasserier*

Utredningen konstaterar att arbetsgivarens ansvar varierar i de olika föreskrifterna, till exempel när det gäller om agerande från tredje part omfattas, vilka som likställs med arbetstagare samt att olika begrepp används inom snarlika områden. En risk kan vara att arbetsgivare har svårt att förstå skillnaderna mellan de olika begreppen i de olika föreskrifterna och i arbetsmiljö- respektive diskrimineringsregelverket. Vi rekommenderar en översyn och ett förtydligande av föreskrifterna i dessa delar. De begrepp som bör användas i ett förtydligande av föreskrifterna är våld och trakasserier.<sup>3</sup>

#### *12.7.2 Våld i nära relation i svensk kontext*

Som utredningen konstaterar ska arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagstiftningen se till att de anställda har tillgång till den företagshälsa som arbetsförhållandena kräver. Företagshälsan är i första hand en expertresurs kopplad till arbetsgivarens verksamhet och de behov som uppstår inom ramen för denna. Jämställdhetsmyndigheten menar att förslaget är bra. Det är viktigt att säkerställa kompetensen inom företagshälsorna. Ett sätt är att ställa krav på kunskap om våld i nära relationer och trakasserier vid upphandlingar av företagshälsa.

---

<sup>2</sup> Sidan 17.

<sup>3</sup> Sidan 279.

## Övrigt – hemmet som arbetsplats

I rapporten ” Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det?”<sup>4</sup> uppgav över hälften av de anställda som utsatts för våld i nära relation att deras arbetsprestation påverkats negativt. De uppgav bland annat att de blivit utsatta för våld i nära relationer på eller i närheten av arbetsplatsen. Ett flertal utsatta uppgav även att den våldsamma partnern arbetade på samma arbetsplats, vilket innebär ytterligare en risk för konsekvenser för den utsatta. Numera kan arbetsplatsen vara hemmet vilket innebär att den som utsätter inte behöver vara anställd av samma arbetsgivare, men dela samma arbetsplats dvs. det gemensamma hemmet. Jämställdhetsmyndigheten menar att detta behöver belysas och att riktlinjer behöver omfatta hemmet som arbetsplats.

Konventionen skrevs innan pandemin och saknar därför aspekter som tar hänsyn till vissa av pandemins effekter. Många arbetsgivare kommer framgent att ha arbetstagare som arbetar på distans. Det innebär att distansarbetsavtal upprättas och att arbetsplatsen utvidgas och därmed risken för hot och våld från tredje part, vilket inkluderar våld i nära relation. Här finns en risk att ett distansavtal upprättas utan att säkerställa att arbetstagaren inte är utsatt för press att arbeta på distans från en våldsutövande partner.

För Jämställdhetsmyndigheten

Lena Ag  
Generaldirektör

Kerstin Kristensen  
Utredare

I ärendets slutliga handläggning har avdelningschefen Berit Jernberg och chefsjuristen Anna Tingbäck deltagit.

---

<sup>4</sup> Charlot, N., Cleroux, A., Lopez, J. & Scott, K. (2021). *Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? Hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan och relationer på arbetsplatsen.* London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children.