

ILO:s rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

Prop. 2025/26:134
Bilaga 2

Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019 (No 206)

Rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

The General Conference of the International Labour Organization,

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, som har

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte,

Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and

som har antagit 2019 års konvention om våld och trakasserier,

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,

som har fastställt att dessa förslag ska ta formen av en rekommendation som kompletterar 2019 års konvention om våld och trakasserier,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019:

antar denna dag, den 21 juni 2019, följande rekommendation, som kan kallas 2019 års rekommendation om våld och trakasserier.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as "the Convention"), and should be considered in conjunction with them.

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 2019 års konvention om våld och trakasserier (nedan kallad konventionen) och ska beaktas jämförda med dem.

I. Core principles

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-responsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:

(a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and

(b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

I. Kärnprinciper

2. Vid antagandet och genomförandet av den inkluderande, helhetsinriktade och jämställdhetsintegrerande ansats som avses i artikel 4.2 i konventionen ska medlemsstaterna ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inom arbete och sysselsättning, arbetsmiljö, jämlikhets- och icke-diskrimineringslagstiftning, och inom straffrättslig lagstiftning, beroende på vad som är tillämpligt.

3. Medlemsstaterna bör säkerställa att alla arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet de i sektorer, yrken eller arbetsformer som är mer exponerade för våld och trakasserier, fullständigt åtnjuter föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten i överensstämmelse med 1948 års konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, och 1949 års konvention (nr 98) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

4. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att

a) främja ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten på alla nivåer som ett sätt att förebygga och ta itu med våld och trakasserier och, i möjligaste mån, lindra konsekvenserna av våld i nära relationer i arbetslivet,

b) stödja sådana kollektiva förhandlingar genom att samla in och sprida information om utveckling och god praxis vad gäller förhandlingsprocessen för och innehållet i kollektivavtal.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

5. Medlemsstaterna bör säkerställa att bestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer beaktar Internationella arbetsorganisationens instrument om jämlikhet och icke-diskriminering, inbegripet 1951 års konvention (nr 100) och rekommendation (nr 90) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde och 1958 års konvention (nr 111) och rekommendation (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, samt andra relevanta instrument.

II. Protection and prevention

II. Skydd och förebyggande

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

6. Arbetsmiljöbestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer bör beakta instrument från Internationella arbetsorganisationen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som är tillämpliga, t.ex. 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och 2006 års konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

7. Medlemsstaterna bör, på lämpligt sätt, ange i lagar och andra författningar att arbetstagare och deras representanter ska delta i utformningen, genomförandet och övervakningen av den arbetsplatspolicy som avses i artikel 9 a i konventionen, och som ska

(a) state that violence and harassment will not be tolerated;

a) ange att våld och trakasserier inte kommer att tolereras,

(b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;

b) fastställa att program för förebyggande av våld och trakasserier ska upprättas med, om det är lämpligt, mätbara mål,

- | | |
|--|--|
| <p>(c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;</p> | <p>c) närmare ange arbetstagares och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter,</p> |
| <p>(d) contain information on complaint and investigation procedures;</p> | <p>d) innehålla information om förfaranden för anmälan och utredningar,</p> |
| <p>(e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;</p> | <p>e) föreskriva att all intern och extern kommunikation som avser inträffade händelser om våld och trakasserier kommer att beaktas i vederbörlig ordning och vid behov leda till åtgärder,</p> |
| <p>(f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and</p> | <p>f) närmare ange den enskilda personens rätt till personlig integritet och konfidentialitet, i enlighet med vad som avses i artikel 10 c i konventionen, och samtidigt innehålla avvägningar vad gäller arbetstagarnas rätt till kännedom om alla faror,</p> |
| <p>(g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.</p> | <p>g) inkludera åtgärder för att skydda anmälande, offer, vittnen och visselblåsare mot repressalier eller vedergällning.</p> |
| <p>8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:</p> | <p>8. Den identifiering av faror och bedömning av risker av arbetsplatsen som avses i artikel 9 c i konventionen bör beakta faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier, inbegripet psykosociala faror och risker. Särskild uppmärksamhet bör ägnas faror och risker som</p> |
| <p>(a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;</p> | <p>a) härrör från arbetsvillkor och arbetsformer, arbetets organisering och hr-förvaltning, beroende på vad som är tillämpligt,</p> |
| <p>(b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and</p> | <p>b) involverar tredje parter som klienter, kunder, tjänsteleverantörer, brukare, patienter och allmänheten,</p> |
| <p>(c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cul-</p> | <p>c) härrör från diskriminering, missbruk av maktförhållanden samt ge-</p> |

tural and social norms that support violence and harassment.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable

nusnormer, kulturella normer och sociala normer som ger näring åt våld och trakasserier.

9. Medlemsstaterna bör anta lämpliga åtgärder för sektorer eller yrken och arbetsförhållanden där sannolikheten att utsättas för våld och trakasserier är större, som nattarbete, ensamarbete, arbeten inom hälso- och sjukvård, besöksnärings-, sociala tjänster, räddningstjänster, hushållsarbete, transport, utbildning och underhållning.

10. Medlemsstaterna bör vidta lagstiftningsåtgärder eller andra åtgärder för att skydda migrerande arbetstagare, särskilt kvinnliga migrerande arbetstagare, oberoende av den migrerandes status, i ursprungs-, transit- och destinationsländer beroende på vad som är tillämpligt, från våld och trakasserier i arbetslivet.

11. För att underlätta övergången från den informella till den formella ekonomin bör medlemsstaterna ge arbetstagare och arbetsgivare i den informella ekonomin, och deras sammanslutningar, resurser och stöd för att förebygga och ta itu med våld och trakasserier i den informella ekonomin.

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att åtgärder för att förebygga våld och trakasserier inte gör att kvinnor eller de grupper som avses i artikel 6 i konventionen begränsas vad gäller att vara verksam inom särskilda arbeten, sektorer eller yrken, eller utesluts därifrån.

13. Hänvisningen till utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer i artikel 6 i konventionen ska tolkas i enlighet med tillämpliga internationella arbetsnormer och in-

Prop. 2025/26:134
Bilaga 2

international labour standards and international instruments on human rights.

ternationella människorättsinstrument.

III. Enforcement, remedies and assistance

III. Efterlevnad, rättsmedel och stöd

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

14. De rättsmedel som avses i artikel 10 b i konventionen kan inbegripa

(a) the right to resign with compensation;

a) rätten att säga upp sig med ersättning,

(b) reinstatement;

b) återanställning,

(c) appropriate compensation for damages;

c) lämplig skadeståndersättning,

(d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and

d) förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan för att säkerställa att vissa beteenden stoppas eller att policyer eller praxis ändras,

(e) legal fees and costs according to national law and practice.

e) juridiska arvoden och rättegångskostnader i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

15. Offer för våld och trakasserier i arbetslivet bör ha tillgång till ersättning vid psykosocial, fysisk eller annan skada eller sjukdom som leder till arbetsoförmåga.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as

16. De anmälningsförfaranden och förfaranden för tvistlösning för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som

(a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;

a) domstolar med särskild sakkunskap inom könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

(b) timely and efficient processing;

b) effektiv och skyndsam handläggning,

(c) legal advice and assistance for complainants and victims;	c) juridisk rådgivning och stöd till anmälände och offer,	Prop. 2025/26:134 Bilaga 2
(d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and	d) vägledning och andra informationsresurser som är tillgängliga på språk som talas allmänt i landet,	
(e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.	e) omvänd bevisbörda, där så är lämpligt, i andra förfaranden än straffrättsliga förfaranden.	
17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:	17. Det stöd, de tjänster och de rättsmedel för offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som	
(a) support to help victims re-enter the labour market;	a) stöd för att hjälpa offer att återinträda på arbetsmarknaden,	
(b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;	b) rådgivnings- och informations-tjänster som på lämpligt sätt, tillhandahålls på ett tillgängligt sätt,	
(c) 24-hour hotlines;	c) jourtelefonlinjer som är öppna dygnet runt,	
(d) emergency services;	d) räddningstjänster,	
(e) medical care and treatment and psychological support;	e) medicinsk vård och behandling och psykologiskt stöd,	
(f) crisis centres, including shelters; and	f) kriscentrum, inbegripet härbärgen,	
(g) specialized police units or specially trained officers to support victims.	g) särskilt utbildade polisenheter eller särskilt utbildad personal för stöd till offer.	
18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:	18. De lämpliga åtgärder för att mildra konsekvenserna av våld i nära relationer i arbetslivet som avses i artikel 10 f i konventionen kan inbegripa	
(a) leave for victims of domestic violence;	a) ledighet för offer för våld i nära relationer,	

- | | |
|---|--|
| (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence; | b) flexibla arbetssätt och skydd för offer för våld i nära relationer, |
| (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences; | c) tillfälligt skydd mot avskedande för offer för våld i nära relationer, på lämpligt sätt, med undantag för skäl som inte rör våld i nära relationer och dess konsekvenser, |
| (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments; | d) ett inbegripande av våld i nära relationer i identifieringar av faror och bedömningar av risker av arbetsplatser, |
| (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and | e) ett system för hänskjutande till myndighetsåtgärder för lindrande av konsekvenser av våld i nära relationer, där sådana finns, |
| (f) awareness-raising about the effects of domestic violence. | f) åtgärder för att höja medvetenheten om konsekvenserna av våld i nära relationer. |

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

19. Personer som gjort sig skyldiga till våld och trakasserier i arbetslivet ska hållas ansvariga och få tillgång till rådgivning eller andra åtgärder, i lämpliga fall, med syftet att förebygga ytterligare våld och trakasserier och att underlätta deras återanpassning till arbetslivet, där så är lämpligt.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

20. Arbetsmiljöinspektörer och anställda från andra behöriga myndigheter bör, där så är lämpligt, genomgå utbildningar i jämställdhetsperspektiv med sikte på att kunna identifiera och ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet psykosociala faror och risker, könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier och diskriminering av särskilda grupper av arbetstagare.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination,

21. Det uppdrag som ges till nationella organ med ansvar för yrkesinspektion, arbetsmiljö samt jämlikhet och icke-diskriminering,

including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. Guidance, training and awareness-raising

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:

(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;

(b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;

(c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups re-

inbegripet jämställdhet, bör omfatta våld och trakasserier i arbetslivet.

22. Medlemsstaterna bör göra ansträngningar för att samla in och publicera statistik om våld och trakasserier i arbetslivet som är uppdelad efter kön, typ av våld och trakasserier och näringsgren, inbegripet med avseende på de grupper som avses i artikel 6 i konventionen.

IV. Vägledning, utbildning och medvetandegörande

23. Medlemsstaterna bör finansiera, utveckla och genomföra och sprida, på lämpligt sätt,

a) program som syftar till att ta itu med faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet diskriminering, missbruk av maktförhållanden, och genusnormer, kulturella normer och sociala normer som bidrar till våld och trakasserier,

b) jämställdhetsintegrerande vägledning och utbildningsprogram som stöd till domare, yrkesinspektioner, poliser, åklagare och andra myndighetspersoner verksamma inom ramen för sitt mandat avseende våld och trakasserier i arbetslivet samt för att hjälpa statliga och privata arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet,

c) modeller för riktlinjer och riskbedömningsverktyg avseende våld och trakasserier i arbetslivet, antingen allmänna eller sektorspecifika, som beaktar den särskilda situationen för arbetstagare och andra personer som

ferred to in Article 6 of the Convention;

tillhör de grupper som avses i artikel 6 i konventionen,

(d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistleblowers;

d) kampanjer på olika språk som talas i landet för att höja medvetenheten hos allmänheten, inbegripet migrerande arbetstagare som vistas i landet, som förmedlar att våld och trakasserier är oacceptabla, i synnerhet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, uppmärksammar diskriminerande attityder och förebygger att offer, anmälande, vittnen och visseblåsare stigmatiseras,

(e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;

e) läroplaner och informationsmaterial om våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, som är jämställdhetsintegrerande, på alla utbildnings- och yrkesutbildningsnivåer och i överensstämmelse med nationell lagstiftning och nationella förhållanden,

(f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and

f) material till journalister och andra inom media, med vederbörlig respekt för deras oberoende och yttrandefrihet, om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, inbegripet bakomliggande orsaker och riskfaktorer,

(g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.

g) offentliga kampanjer som har som mål att främja säkra, hälsosamma och harmoniska arbetsplatser som är fria från våld och trakasserier.

Bedömningar och förslag

Utredningens bedömningar och förslag är följande.

- Svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Det behövs därmed inga lagändringar eller andra åtgärder för att ratificera konventionen.
- Det ska införas ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier.
- Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet mot våld och trakasserier från tredje part, arbetsgivarens ansvar 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.
- En myndighet bör få i uppdrag att genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen om våld i nära relationer och tydliggöra vilka regelverk som aktualiseras och vilka skyldigheter det innebär inom ramen för arbetslivet, samt samla och sprida kunskap om våld i nära relationer i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare.

Uppdraget

Utredningens uppdrag är att utreda och ta ställning till om svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Om svensk rätt inte är förenlig med konventionen ska utredningen föreslå de författningsändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för ratificering av konventionen samt utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Utredningen har också getts utrymme att föreslå ytterligare åtgärder om sådana bedöms lämpliga för att uppnå konventionens övergripande syfte. I så fall ska utredningen föreslå de författningsändringar eller eventuella andra åtgärder som förslaget kräver samt utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Utredningen ska i sitt arbete så långt som möjligt värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige, inklusive yrkesgrupper med riskfyllda arbetsuppgifter. Utredningen ska säkerställa att författningsförslagen ansluter till den systematik och terminologi som används i svensk rätt. Utredningen ska också värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den befintliga myndighetsstrukturen i sina överväganden och förslag samt beakta rekommendationen i arbetet.

Allmänt om ILO

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. Organisationen bygger på trepartism, vilket innebär att representanter för medlemsstaternas regeringar jämte representanter för arbetsgivare och arbetstagare i varje medlemsstat deltar i arbetet och beslutsfattandet. Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) är ILO:s högsta beslutande organ. Organisationen har 187 medlemsstater.

ILO:s huvuduppgift är att utarbeta normer för arbetslivet, ofta i form av konventioner eller rekommendationer. Konventioner är avsedda att ratificeras av medlemsländerna och blir bindande först genom ratifikationen. Rekommendationer är avsedda att beaktas vid lagstiftning eller på annat sätt men har inte samma bindande verkan som konventioner. En särskild ställning inom ILO har de åtta s.k. kärnkonventionerna som gäller tvångsarbete, barnarbete, förenings- och organisationsrätt samt diskriminering.

Det är medlemsstatens lagstiftande församling som ska ta ställning i fråga om ratifikation.

Medlemsstaterna är skyldiga att lämna rapporter om efterlevnaden till ILO i viss ordning.

En ny konvention och rekommendation

Konventionen om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och den tillhörande rekommendationen syftar till att skydda arbetstagare och andra personer i arbetslivet mot våld och trakasserier samt könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier i arbetslivet. Varje medlemsstat som ratificerar konventionen ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier. Rekommendationen ska komplettera konventionen, men är inte bindande.

Konventionen och rekommendationen innehåller framför allt bestämmelser om arbetsmiljö, arbetsrätt och diskriminering, men det finns också kopplingar till bl.a. socialförsäkringsrätt, straffrätt och parts-gemensamt arbete.

Eftersom konventionen innehåller bestämmelser som faller inom EU:s och medlemsstaternas delade befogenhet krävs ett bemyndigande av rådet innan medlemsstaterna kan ratificera konventionen.

Det behövs inga lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska ratificera konventionen

Inom ramen för huvuduppdraget analyserar utredningen svensk rätt och andra relevanta åtgärder utifrån de krav som ställs i konventionens olika delar. I det arbetet beaktar utredningen också rekommendationen. Utredningen gör bedömningen att svensk rätt är förenlig med konventionen. Utredningen föreslår därför inte några författnings-ändringar eller andra åtgärder i den här delen av uppdraget.

Utredningens sammanfattande bedömning av konventionens olika centrala delar redovisas i följande avsnitt.

Centrala utgångspunkter – tillämpningsområde och kärnprinciper

Konventionen är tillämplig på alla som arbetar oavsett vad personen har för status. Konventionen omfattar våld och trakasserier i arbetslivet som har anknytning till arbetet. Våld och trakasserier från tredje part omfattas i tillämpliga fall.

Konventionens centrala kärnprincip innebär att medlemsstaterna ska anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. Det handlar om följande.

- Förbjuda våld och trakasserier.
- Säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer.
- Ha en övergripande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier.
- Ha mekanismer för efterlevnad och kontroll.
- Säkerställa tillgång till rättsmedel och stöd.
- Ha sanktioner.
- Ta fram verktyg, vägledning och utbildning för att höja medvetenheten.
- Ha effektiva medel för granskning, t.ex. yrkesinspektioner.

Förbud mot våld och trakasserier

Konventionen ställer krav på att medlemsstaterna ska förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet genom lag och annan författning (artikel 4.2 a och 7). Av konventionen framgår att det kan föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp för våld och trakasserier. Utredningen uppfattar att konventionen inte innebär en självständig skyldighet att definiera våld och trakasserier. Om den lagstiftning som redan finns bedöms tillräcklig för att uppfylla kravet på förbud mot våld och trakasserier i arbetslivet kan det t.ex. inte krävas att det trots det införs nya definitioner.

Ett förbud mot ett visst agerande kan ha olika karaktär – t.ex. beroende på om det är straffrättsligt, offentligrättsligt eller civilrättsligt – och på så sätt ge olika skydd. Vanligtvis är ett förbud också kopplat till en sanktionsmöjlighet och olika typer av förbud kan kategoriseras utifrån vilka sanktionsmöjligheter som finns.

Diskrimineringsförbudet är ett exempel på ett civilrättsligt sanktionerat förbud där konsekvensen av att bryta mot förbudet är en skyldighet att betala skadestånd i form av diskrimineringsersättning.

Den mest ingripande formen av förbud är kriminalisering, dvs. att ett visst handlande beläggs med straff. Inte minst när det gäller våld är det naturligt att sådana handlingar förbjuds inom ramen för den straffrättsliga lagstiftningen och omhändertas genom rättsväsendets försorg.

Våld och trakasserier i arbetslivet regleras emellertid inte bara genom regelrätta förbud, utan i stor utsträckning genom att det finns skyldigheter för en arbetsgivare att vidta åtgärder för att exempelvis motverka förekomsten av våld och trakasserier i verksamheten. Sådana skyldigheter av offentligrättslig karaktär finns inom den arbetsmiljörättsliga- och diskrimineringsrättsliga regleringen.

När det gäller våld och allvarigare former av trakasserier, inklusive allvarigare former av sexuella trakasserier är det uppenbart att svensk straffrättslig lagstiftning möter konventionens krav på att förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet. Relevanta bestämmelser finns t.ex. i 3 kap. brottsbalken (1962:700), BrB, där brotten mot liv och hälsa regleras. Även vissa av brotten mot frihet och frid i 4 kap. brottsbalken aktualiseras.

Den straffrättsliga lagstiftningen innehåller också bestämmelser som förbjuder mindre allvarliga trakasserier, exempelvis genom bestämmelserna om olaga hot, ofredande och förolämpning.

I de flesta fall gäller straffrättsliga bestämmelser generellt oavsett vem som är förövare respektive offer och oavsett var den brottsliga gärningen

äger rum. Frågan om tillämpningsområde i förhållande till vilka som omfattas av konventionen blir därför oproblematisk (jfr artikel 2–3).

I förhållande till vissa grupper aktualiseras dessutom ytterligare förbud eller bestämmelser i gällande rätt som får liknande verkan som ett förbud. Dessa finns i diskrimineringslagen (2008:567), DL, och arbetsmiljölagen (1977:1160), AML.

I diskrimineringslagen finns ett uttryckligt förbud mot diskriminering som bl.a. innebär ett förbud mot trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och sexuella trakasserier. Förbudet gäller för arbetsgivare och andra som likställs med arbetsgivaren i förhållande till arbetstagare, praktikanter, den som gör en förfrågan om eller söker arbete och inhyrda eller inlånade arbetstagare.

Det finns också en skyldighet för arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen att ha riktlinjer för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier med koppling till en diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier. Riktlinjerna ska ge uttryck för att dessa former av diskriminering inte accepteras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har vidare en undersöknings- och åtgärdsskyldighet om arbetsgivaren får kännedom om sådana trakasserier riktade mot någon av de som skyddas av lagen som begåtts av någon som utför arbete eller praktik hos arbetsgivaren. Detta får sammantaget enligt utredningens bedömning motsvarande effekt på arbetsplatsen som ett förbud. Detsamma gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), OSA, som innehåller en bestämmelse som innebär att arbetsgivare ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Alla arbetstagare och inhyrda omfattas av reglerna.

Sammanfattningsvis anser utredningen att

- Den svenska straffrätten täcker det krav på förbud mot våld och trakasserier som konventionen ställer upp. Den svenska straffrätten omfattar alla som arbetar oavsett vad personen har för status samt oavsett vem som utför våldet eller trakasserierna.
- Diskrimineringslagen ger ett ytterligare skydd som förbjuder våld och trakasserier i arbetslivet när dessa kan kopplas till en diskrimineringsgrund. Förbudet gäller för arbetsgivare och den som har rätt att besluta i arbetsgivarens ställe. Diskrimineringslagen har också bestämmelser som får liknande verkan som ett förbud. Diskrimineringslagen omfattar inte alla som arbetar då den inte gäller för uppdragstagare och volontärer som inte betraktas som arbetstagare. Diskrimineringslagen omfattar inte heller våld och trakasserier från tredje part.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö har bestämmelser som får liknande verkan som ett förbud. Föreskrifterna omfattar inte alla som arbetar och inte heller våld och trakasserier från tredje part.

Våld och trakasserier i policyer m.m.

Medlemsstaterna ska säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer som kan röra arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering och migration (artikel 4.2 b och 11 a). Vidare ska medlemsstaterna anta en övergripande strategi för att genomföra åtgärder

för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier (artikel 4.2 c). Av artikel 8 framgår, i korthet, att medlemsstaterna ska erkänna myndigheternas funktioner för arbetstagare i den informella ekonomin, identifiera i vilka sektorer eller yrken och anställningsförhållanden som arbetstagare m.fl. är mer exponerade för våld och trakasserier samt vidta åtgärder för sådana personer. Medlemsstaterna ska samråda med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Utredningen konstaterar att arbetet mot våld och trakasserier innefattar politiska prioriteringar inom arbetsmiljöområdet, diskrimineringsområdet, jämställdhetsområdet och inom det straffrättsliga området. Arbetet organiseras utifrån en inkluderande ansats i form av bl.a. policyer och strategier och där särskilt utsatta yrken eller sektorer identifieras och dit vissa efterföljande åtgärder kopplas. Regeringen har bl.a. en femårig arbetsmiljöstrategi som gäller till år 2025, en strategi och handlingsplan för hbtqi-personer. Handlingsplanen gäller till 2023. Det finns även en nationell handlingsplan mot rasism från 2016. Planen används fortfarande som en inriktning i arbetet med vidare åtgärder och uppdrag. Länsstyrelserna har bl.a. därför fått i uppdrag att öka kunskapen om rasism i arbetslivet. Det finns en handlingsplan till det fria ordets försvar – åtgärder mot utsatthet för hot och hat bland journalister, förtroendevalda och konstnärer, och en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Inom arbetslivsområdet betonas särskilt vikten av att upprätthålla och fördjupa trepartsarbetet med arbetsmarknadens parter, t.ex. inom ramen för regeringens arbetsmiljöstrategi. Det partsgemensamma arbetet i Prevent, Partsrådet och Suntarbetsliv är också en viktig del i arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet.

Sammantaget bedömer utredningen att Sverige, i nuläget, får anses leva upp till konventionens krav om att säkerställa att det finns policyer m.m. mot våld och trakasserier i arbetslivet. Hur Sverige arbetar med dessa frågor och följaktligen lever upp till konventions krav i detta avseende kan komma att ändras beroende på vilken regering Sverige har. De strategier och regeringsuppdrag som tidigare och nuvarande regering beslutat i syfte att bl.a. belysa förekomsten av våld och trakasserier behöver inte vara beständig. Eftersom en ratifikation av konventionen innebär att regeringen löpande behöver rapportera till ILO om hur konventionens krav efterlevs, blir ratifikationen ett säkerställande av att det kontinuerligt finns politik och politikområden samt en helhet med åtgärder avseende våld och trakasserier i arbetslivet som ger Sverige en övergripande strategi.

Arbetsgivarens förebyggande arbete

Artikel 9 ställer krav på att medlemsstaterna ska anta lagar och författningar om arbetsgivares ansvar för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet.

Arbetsgivaren har enligt svensk rätt ett långtgående ansvar för arbetsmiljön, vilket innefattar en skyldighet att arbeta förebyggande mot våld och trakasserier. Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren kontinuerligt arbeta med riskbedömningar, inklusive psykosociala risker, åtgärder och uppföljning. Alla former av våld och trakasserier på arbetsplatsen som kan medföra ohälsa omfattas.

Arbetsgivaren ska ha en arbetsmiljöpolicy och en sådan kan innehålla såväl frågor om våld och hot om våld som frågor om kränkande särbehandling om sådana risker har identifierats inom ramen för arbetsgivarens undersökning och riskbedömning av verksamheten. Arbetsgivaren ska samverka med berörda parter, och även på annat sätt informera och utbilda sin personal, vilket följer av både arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), SAM. Det finns också i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) krav på arbetsgivaren att vidta riskförebyggande åtgärder. Föreskrifterna innehåller också ett uttryckligt krav på att arbetstagarna ges tillräcklig utbildning, information och tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert.

Arbetsgivaren ska vidare enligt OSA-föreskrifterna klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten och ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Arbetsgivaren ska också vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Ett klargörande om att kränkande särbehandling inte accepteras kan t.ex. göras i en skriftlig policy eller genom att frågan tas upp i arbetsmiljöpolicyen.

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Utredningens bedömning är att de samlade krav som ställs på arbetsgivare enligt svensk rätt är tillräckliga för att uppfylla konventionens krav på förebyggande åtgärder.

Efterlevnaden av konventionen

Konventionens krav när det gäller efterlevnad kan sammanfattas i tre punkter.

- Det ska finnas mekanismer för *kontroll och övervakning av efterlevnaden*, dels på ett övergripande plan, dels genom att det finns tillräckliga möjligheter att ingripa i ett enskilt fall vid förekomsten av våld och trakasserier (artikel 4.2 d, 4.2 h, 10 a, och 10 h).
- Det ska finnas tillgång till *rättsmedel* när någon utsätts för våld eller trakasserier (artikel 4.2 e, 10 b och 10 e).
- Det ska finnas *sanktioner* – dvs. incitament för efterlevnaden (artikel 4.2 f och 10 d).

Kontroll och övervakning av efterlevnaden

Det svenska systemet för kontroll och övervakning av efterlevnaden finns framför allt genom tillsynsmyndigheterna Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Arbetsmiljöverkets ansvar. Tillsynsmyndigheterna har bl.a. möjlighet att få till stånd vitesförelägganden och DO har möjlighet att föra talan om diskrimineringsersättning.

För kontroll och efterlevnad spelar även arbetsmarknadens parter en roll då t.ex. även en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan om diskrimineringsersättning för en medlems räkning och i vissa fall också att begära ett föreläggande om vite vid brister i arbetsgivarens arbete med

aktiva åtgärder mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter enligt diskrimineringslagen.

Prop. 2025/26:134
Bilaga 3

Skyddsombuden har en viktig roll för efterlevnad och kontroll av arbetsmiljölagen. Det gäller inte minst genom möjligheten att vända sig till arbetsgivaren för att begära åtgärder. Skyddsombudets möjlighet att därefter begära att Arbetsmiljöverket prövar frågan om föreläggande och att använda sig av den s.k. stoppningsrätten är också viktiga verktyg.

Utredningens bedömning är att gällande regelverk som framför allt finns i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen är tillräckliga för att uppfylla konventionens krav på efterlevnad och kontroll.

Rättsmedel och sanktioner

Skyldigheterna enligt konventionen att ge tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning kan enligt utredningen sammanfattas med att när det förekommer våld och trakasserier i arbetslivet så ska det finnas en möjlighet för offer att angripa dessa och ges tillgång till stöd. Förfaranden för anmälان och utredning är en av de möjliga åtgärder som nämns i konventionen.

Regelverket på arbetsmiljöområdet och möjligheten för arbetstagare att vända sig till sitt skyddsombud är ett relevant rättsmedel. Detta kan dessutom även leda till sanktioner om skyddsombudets anmälan till Arbetsmiljöverket leder till inspektion och beslut om åtgärder. Det finns också en möjlighet för arbetstagare att anmäla missförhållanden på en specifik arbetsplats direkt till Arbetsmiljöverket.

Enligt OSA-föreskrifterna och föreskrifterna om våld och hot ska arbetsgivaren ha rutiner för vart personer som utsätts för kränkande särbehandling eller våld och hot kan vända sig för att få hjälp.

Även enligt diskrimineringslagen finns en skyldighet för arbetsgivaren att ha rutiner för hur arbetstagare som utsätts för trakasserier och sexuella trakasserier i diskrimineringslagens mening ska agera för att få hjälp. Arbetsgivare som får kännedom om att någon upplever sig trakasserad har en utredningsskyldighet och en skyldighet att vidta skäliga åtgärder. När det är en arbetsgivare eller dennes företrädare som har utsatt en arbetstagare finns det möjlighet att föra tala om diskrimineringsersättning. Detsamma gäller om arbetsgivaren inte uppfyllt sin utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som utsatts. DO:s möjlighet att föra talan i det här avseendet utgör en typ av rättsmedel i konventionens mening.

Förelägganden från Arbetsmiljöverket och, efter DO:s framställan, Nämnden mot diskriminering kan förenas med vite, vilket är ett viktigt sanktionsmedel för att säkerställa efterlevnad. Även möjligheten för en domstol att döma ut diskrimineringsersättning är att betrakta som en sanktion, om än också som ett rättsmedel enligt konventionen.

Ytterst skyddas också alla som arbetar, oavsett avtalsrättslig status, genom de rättsmedel och sanktioner som står till buds genom det straffrättsliga systemet. Vissa av de straffrättsliga reglerna tar också särskilt sikte på förhållanden i arbetslivet. Det gäller t.ex. våld och hot mot tjänsteman och arbetsmiljöbrott. Den som gör sig skyldig till brott kan också ofta bli skadeståndsskyldig gentemot brottsoffret, som kan få hjälp

med att föra sin talan om skadestånd genom åklagaren eller ett målsägandebiträde.

Utredningens bedömning är att gällande regelverk som finns i arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och det straffrättsliga regelverket är tillräckliga för att uppfylla konventionens krav på rättsmedel och sanktioner.

Våld i nära relationer

I konventionen finns under avsnittet om efterlevnad och rättsmedel en punkt om att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som det är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet (artikel 10 f).

Att förebygga och bekämpa våld i nära relationer är en viktig samhällsfråga där ansvaret ligger på staten, regionerna och kommunerna samt olika myndigheter. Det gäller framför allt socialnämnden på kommunal nivå. Det finns flera myndigheter som har olika uppgifter i arbetet med att förebygga våld i nära relationer. Hälso- och sjukvården samt Polismyndigheten fyller viktiga funktioner. Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag att samordna arbetet med våld i nära relationer och samverkar med Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. Civilsamhället, t.ex. kvinnojourer, har också en viktig kompletterande funktion i sammanhanget.

Det finns ingen särskild ledighetslag kopplat till dessa situationer. För den som utsatts för våld och som därmed inte kan arbeta står socialförsäkringen till buds eftersom den i regel omfattar alla som bor eller arbetar i Sverige. Vidare föreskriver arbetsmiljöregelverket att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Kravet på att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet anses vara uppfyllt i svensk rätt genom det ansvar som ligger på staten, regionerna och kommunerna, samt olika myndigheter.

Verktyg, vägledning och utbildning

Medlemsstaterna ska ta fram verktyg, vägledningar och utbildningar, och se till att medvetenheten ska höjas, i tillgängliga format och på lämpligt sätt (artikel 4.2 g). Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet om könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier (artikel 11 b). Vidare ska medlemsstaterna sträva efter att säkerställa att initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten (artikel 11 c).

Arbetsmiljöverkets, DO:s och Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att tillhandahålla relevant information som är både generellt utformad och sektorsspecifik och som riktar sig till bl.a. arbetstagare, skyddsombud och arbetsgivare är en viktig del för att uppfylla konventionens krav om verktyg, vägledning och utbildning. Tillgänglighetskravet i lagen

(2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service bidrar också till att den digitala informationen tillhandahålls på ett begripligt och tillgängligt sätt.

Prop. 2025/26:134
Bilaga 3

Arbetet med våld och trakasserier i arbetslivet är en del av flera nationella politiska mål och inriktningar dit strategier och handlingsplaner kopplas. Myndighetsstyrningen i form av instruktioner, regleringsbrev och regeringsuppdrag är en styrning som förväntas leda till att myndigheterna bidrar till att prioriteringarna uppnås.

Även de partsägda organisationernas olika insatser utgör en viktig del av hur Sverige uppfyller konventionens bestämmelser i det här avseendet, i synnerhet eftersom de har bäst kännedom om olika branschers behov av kunskap och information.

Det är utredningens uppfattning att det krävs att regeringen, myndigheterna och arbetsmarknadens parter fortsätter att prioritera frågorna om våld och trakasserier, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, i arbetslivet för att upprätthålla efterlevnaden av konventionens krav. Detta förutsatt att Sverige ratificerar konventionen.

Sammantaget bedömer utredningen att Sverige i nuläget uppfyller konventionens krav när det gäller att höja medvetenheten om våld och trakasserier, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, i arbetslivet genom olika verktyg, vägledningar och utbildningar.

Åtgärder för att bättre uppfylla konventionens syfte

För att bättre uppfylla konventionens syfte föreslår utredningen att det ska göras ett förtydligande i arbetsmiljölagen. I två fall gör utredningen bedömningen att regeringen bör lämna uppdrag till myndigheter.

Under arbetets gång har representanterna i expert- och referensgruppen lämnat förslag till åtgärder för att bättre uppfylla konventionens syfte. Flera av förslagen kan det finnas anledning att utreda närmare för en fortsatt utveckling av ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Förslag till förtydligande i arbetsmiljölagen

Utredningen föreslår att det ska införas en ny bestämmelse arbetsmiljölagen. Av den nya bestämmelsen ska det framgå att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier. Avsikten är att det ska bli tydligare för arbetsgivare, för arbetstagare och andra som skyddas av arbetsmiljölagen samt för skyddsombud att våld och trakasserier ska vara en del av arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivarens allmänna skyldigheter och ansvar enligt arbetsmiljölagen omfattar redan i dag våld och trakasserier. Trots att detta ansvar redan finns så framgår det inte tydligt av befintlig reglering, dvs. varken av arbetsmiljölagen eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Det finns också en variation av vad ansvaret omfattar och vilka begrepp som används för att beskriva olika former av våld och trakasserier i det arbetsmiljörättsliga regelverket. Omfattningen av arbetsgivarens ansvar varierar i de olika föreskrifterna, t.ex. när det gäller om agerande från tredje part omfattas och vilka som likställs med arbetstagare. Begreppet kränkande särbehandling är ett väletablerat begrepp på arbetsmiljöområdet, men kan uppfattas som svårbegripligt och omfattar inte

handlingar från tredje part. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot omfattar endast våld eller hot om våld.

Begreppet trakasserier finns i diskrimineringslagen, men tar bara sikte på trakasserier som har koppling till en diskrimineringsgrund eller är av sexuell karaktär. Diskrimineringslagen ger inte heller något skydd mot trakasserier från tredje part.

Det splittrade regelverket medför att det behövs ett förtydligande i arbetsmiljölagen för att bättre uppnå det övergripande syftet med konventionen om att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet.

Genom ett förtydligande blir det bl.a. tydligare att våld och trakasserier från tredje part omfattas av arbetsgivarens ansvar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att de som likställs med arbetstagare enligt arbetsmiljölagen omfattas. En ändring i arbetsmiljölagen som tydliggör ansvaret kan också ha ett viktigt värde för att medvetandegöra problematiken och bidra till beteendeförändringar. Att tydligt framhålla att arbetsmiljön så långt som möjligt ska vara fri från våld och trakasserier i arbetsmiljölagen är sammanfattningsvis ett sätt att uppnå konventionens övergripande syfte.

Trakasserier är enligt utredningen 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. Den kopplingen finns redan i dag genom att de risker som arbetsgivaren ska förebygga inom ramen för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen respektive det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen och SAM-föreskrifterna är närliggande och delvis överlappar.

Den föreslagna bestämmelsen innebär ett förtydligande och inte en utvidgning av arbetsgivarens ansvar. På samma sätt som tidigare behöver en intresseavvägning göras.

Uppdrag till Arbetsmiljöverket

Det regelverk som arbetsgivare och andra behöver förhålla sig till är komplext. Det måste framstå som en utmaning för alla som kommer i kontakt med frågor om våld och trakasserier i arbetslivet exempelvis att olika regelverk aktualiseras beroende på om det finns en koppling till en diskrimineringsgrund eller inte. Det gäller inte minst för mindre arbetsgivare.

Det pågår flera utredningar som kan påverka arbetet med våld och trakasserier. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) har nyligen publicerat en riktlinje för hanteringen av sociala risker på arbetet, främst riktad till företagshälsovården, som handlar om kränkande särbehandling och mobbning.

Det är angeläget att arbetsgivare så snart som möjligt ges tillgång till bättre samlad information om vad som förväntas av dem i arbetet med att förebygga olycksfall och ohälsa relaterat till våld och trakasserier. Två aspekter av det är dels vilket ansvar arbetsgivare har och hur de bör agera i förhållande till våld och trakasserier från tredje part, dels hur arbetsgivare ska hantera våld och trakasserier som är arbetsrelaterat men inträffar utanför arbetsplatsen eller utanför egentlig arbetstid. Ett uppdrag att ta

fram sådan information kan därför lämpligen lämnas till Arbetsmiljöverket, som bör samverka med DO och andra relevanta myndigheter.

Prop. 2025/26:134
Bilaga 3

Uppdrag till en myndighet avseende våld i nära relationer

Konventionen belyser att våld i nära relationer även påverkar arbetslivet. Varje medlemsstat ska därför vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, minska dess påverkan i arbetslivet. Jämställdhetsperspektivet är centralt i konventionen. Att arbeta mot våld i nära relationer är en angelägen jämställdhetsfråga.

Det finns ett behov av ökad kunskap och vägledning kring våld i nära relationer inom ramen för arbetslivet. Dels att utveckla informationen med inriktning mot arbetslivet, dels hålla informationen samlad i syfte att öka tillgängligheten. Utredningen bedömer att en lämplig åtgärd är att en myndighet får i uppdrag att, i nära samverkan med andra berörda myndigheter, vidta informationsinsatser för att höja kunskapen om befintligt regelverk inom arbetslivet när det gäller våld i nära relationer. Informationen bör inriktas mot hur arbetsanpassnings- och rehabiliteringsregelverket kan aktualiseras samt hur företagshälsovården eller annan expertresurs kan användas i sådana situationer. Uppdraget skulle lämpligen kunna samordnas av Jämställdhetsmyndigheten, och myndigheten kan arbeta tillsammans med bl.a. Arbetsmiljöverket, Nationellt centrum för kvinnofrid och Mynak vid framtagandet av informationen. Uppdraget bör även innehålla uppgiften att samla och sprida kunskap i form av ett praktiskt inriktat metodstöd riktat till arbetsgivare. Metodstödet kan alltså utformas mer utifrån en frivillighet för de arbetsgivare som önskar arbeta vidare med dessa frågor och få praktiska tips och råd om hur detta arbete kan bedrivas.