



Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Remissyttrande på betänkandet "ILO's konvention om våld och trakasserier i arbetslivet" (SOU 2021:86)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har fått möjlighet att yttra sig över betänkandet "ILO's konvention om våld och trakasserier i arbetslivet" (SOU 2021:86). Myndigheten har granskat utredningens förslag och begränsat sig i enlighet med instruktionen i remissivet.

De bedömningar och förslag som läggs fram av utredningen är väl utredda och analyserade och hänsyn har tagits till komplexiteten i frågan då flera lagrum överlappar varandra. Myndigheten instämmer i utredningens förslag och gör bedömningen att de i sin helhet är välargumenterade. Myndigheten delar utredningens förslag om att 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.

Det myndigheten har valt att lyfta berör formuleringen av förslaget till ny paragraf i "Författningsförslag" där betänkandet lägger fram ett förslag till ny paragraf i arbetsmiljölagen (1977:1160) 2 kap. 1 a § (sidan 31 i utredningen):

"Arbetsmiljön ska så långt det är möjligt vara fri från våld och trakasserier."

Myndigheten anser att formuleringen "så långt det är möjligt" är något vag och därmed riskerar tolkningen att bli alltför subjektiv.

I utredningen argumenteras för att den nya paragrafen innebär att det blir tydligare att arbetsgivarens ansvar för förebyggande arbetsmiljöarbete även innefattar våld och trakasserier från tredje part. **Myndigheten menar att den föreslagna formuleringen inte tillräckligt förtydligar just det avsedda. Att benämna tredje part i skrivningen skulle i större utsträckning nå syftet med att tydliggöra att våld och trakasserier från tredje part innefattas i arbetsgivarens ansvar.**

Myndigheten menar att detta är av särskild vikt för att skapa tydlighet. Som konstateras i utredningen finns en variation i Arbetsmiljöverkets olika föreskrifter när det gäller arbetsgivarens ansvar för agerande från tredje part. Diskrimineringslagen ger inte skydd mot trakasserier från tredje part och begreppet kränkande särbehandling omfattar inte heller handlingar från tredje part.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har inga andra invändningar mot förslaget som läggs fram i remissen SOU 2021:86 ILO's konvention om våld och trakasserier i arbetslivet än det som det redogörs för i texten ovan.

Detta yttrande har beslutats av generaldirektör Nader Ahmadi. Internationell samordnare Therese Florentin och Processledande analytiker Karin Sjöberg Forsberg har varit föredragande. I beredningen har också Processledande analytiker Liv Nilsson deltagit.

Gävle, den 21 juni 2022

Nader Ahmadi, generaldirektör