

2022-06-30

Arbetsmarknadsdepartementet

Lise Donovan  
070-28 56 210  
lise.donovan@tco.se

## Remissvar avseende SOU 2021:86 ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet

A2022/00514

TCO har beretts tillfälle att inkomma med yttrande över betänkandet *SOU 2021:86 ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet*, och inkommer härmed med följande yttrande.

### Sammanfattande inställning till förslagen

- TCO delar utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. TCO menar att *strikt tolkat* krävs det inga lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska kunna ratificera ILO-konvention 190.
- TCO anser därför att Sverige snarast ska ratificera ILO-konvention 190.
- TCO instämmer i behovet av att införa ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön ska vara fri från våld och trakasserier men föreslår en delvis annorlunda formulering än utredningen, detta för att ytterligare förstärka innebörden av bestämmelsen.
- TCO tillstyrker att Arbetsmiljöverket får 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.
- Det bör därutöver ingå i uppdraget till Arbetsmiljöverket att åtgärda eventuella brister och luckor som upptäcks i myndighetens föreskrifter och att uppmärksamma regeringen på eventuella sådana brister eller luckor i lagstiftningen som i övrigt upptäcks.
- TCO konstaterar att Jämställdhetsmyndigheten den 3 mars 2022 fick i uppdrag av regeringen 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. TCO instämmer i regeringens bedömning att Jämställdhetsmyndigheten är den myndighet som är bäst lämpad att genomföra detta och vill göra följande tillägg: Skulle brister eller luckor i lagstiftningen upptäckas i det arbetet bör det ingå i uppdraget att uppmärksamma regeringen på dessa. Det bör vidare ingå i uppdraget att vid behov samla in ytterligare kunskap om våld i nära relationer och särskilt om dess konsekvenser för arbetslivet.

- Därutöver anser TCO att ytterligare lagstiftningsåtgärder bör vidtas för att Sverige bättre ska uppfylla konventionens syfte. Det gäller bland annat att införa en arbetsrättslig lag mot mobbning i arbetslivet, göra diskrimineringslagens tredje kapitel semidispositivt och att komplettera den straffrättsliga lagstiftningen bland annat genom att en ny punkt tillförs 29 kap. 2 § brottsbalken som innebär att det vid bedömningen av ett brotts straffvärde anses som en försvårande omständighet att den tilltalade har utsatt målsäganden för brott i eller med anledning av dennes yrkesutövning.

## Inledning

Frågor om hat, hot, våld och trakasserier är högaktuella, inte bara i samhället i stort utan även i arbetslivet. Trakasserier, mobbning och annan kränkande särbehandling är dock inte nya företeelser på arbetsplatserna. TCO har under många år påtalat behovet av förstärkningar av regelverket. Vissa förbättringar har också skett, men det är inte tillräckligt, stora behov av lagstiftning kvarstår.

TCO anser att det är nödvändigt att hat, hot, våld och trakasserier i samhället och arbetslivet bekämpas med alla till buds stående medel.

De förslag på åtgärder som TCO lägger fram i detta remissyttrande är inte en förutsättning för att ILO-konvention 190 ska kunna ratificeras utan dessa är förslag på kompletterande åtgärder så att Sverige på ett bra, ändamålsenligt och effektivt sätt ska kunna få bukt med hat, hot, våld och trakasserier i arbetslivet.

TCO anser att utgångspunkten på svensk arbetsmarknad ska vara att ingen ska behöva tåla hat, hot, våld och trakasserier i sin tjänsteutövning och därför bör rätten till *ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier* tydligt slås fast i svensk lag.

En annan fråga som TCO har drivit länge och som har blivit än mer relevant är förslaget om *en arbetsrättslig lag mot mobbning i arbetslivet*.

På senare tid har även hat, hot, våld och trakasserier som utförs av *tredje person*, det vill säga av till exempel klienter, kunder, elever,

patienter, och anhöriga, blivit alltmer uppmärksammat. Mycket talar för att omfattningen av detta har ökat, och blivit grövre.

Lagstiftningen måste ses över så att inte hat, hot, våld och trakasserier i arbetslivet som utförs av tredje person ”faller mellan stolarna” i lagstiftningen.

Hat, hot, våld och trakasserier har arbetsmiljö-, diskriminerings-, verksamhets-, och demokratiaspekter och behöver därför hanteras utifrån flera olika perspektiv och regelsystem. Det kräver parallella åtgärder på flera rättsområden för att få märkbar och beständig effekt samt för att en tillfredsställande arbetsmiljö ska kunna uppnås.

TCO uppmanar därför regeringen att ta fram en *heltäckande och övergripande strategi* mot hot, våld och trakasserier i arbetslivet. Det behövs en översikt av problemet från flera olika perspektiv, och en sådan strategi kan skapa den helhetsbild av problem och åtgärder som i dag saknas.

Det måste även bli ett starkare fokus på *den som drabbas* av hat, hot, våld och trakasserier i tjänsten. Arbetstagare som utför arbete i allmänhetens tjänst och i myndighetsutövning är ofta särskilt utsatta men även andra i arbetslivet drabbas av hat, hot, våld och trakasserier, inte minst journalister. Också detta bör uppmärksammas mer.

## **Vad mer behöver göras?**

TCO anser att *utöver* de åtgärder som utredningen föreslår bör regeringen överväga att vidta ytterligare åtgärder för att Sverige bättre ska uppfylla konventionens syfte, nedan finns ett antal perspektiv och förslag som tagits fram av TCO och TCO:s medlemsförbund och som TCO bedömer kan genomföras på kort och medellång sikt.

### *Arbetsplatsperspektivet:*

Om man utgår från arbetsplatsperspektivet är det centralt att förebyggandet och åtgärdandet av hot, våld och trakasserier blir en naturlig del av arbetsmiljöarbetet, inte minst i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, förekommer inom de flesta branscher och yrken inom såväl privat som offentlig sektor. Vissa arbetsuppgifter och arbetsmiljöer innebär större risk för hot och våld, till exempel arbete med människor, arbete i offentliga miljöer, arbete på myndigheter eller idéburna organisationer och hantering av pengar eller varor. Det finns även faktorer på arbetsplatsen som ökar risken för att bli utsatt för hot och våld och det är till exempel kvälls- eller nattarbete, ensamarbete, stress, tidsbrist och för hög arbetsbelastning. Det



innebär att väldigt många i arbetslivet är eller riskerar att bli utsatta för våld och hot i sitt arbete.

Det är därför viktigt att alla arbetstagare får en anpassad och relevant förebyggande *utbildning* för att kunna utföra sitt arbete säkert och tryggt även i förhållande till risken för hat, hot, våld, mobbning och trakasserier.

Det är också centralt att det finns en *beredskap* när något händer. Som en del i beredskapen bör det på varje arbetsplats finnas en *handlingsplan mot hat, hot, våld och trakasserier* med rutiner och åtgärder, det vill säga vad som ska göras och av vem. Den drabbade anställda ska till exempel alltid erbjudas stödsamtal i nära anslutning till händelsen. Vid framtagandet av handlingsplanen bör även avhandlas frågor om vem som ska göra en eventuell polisanmälan och om arbetsgivaren ska stå för ombudskostnader i framtida brott- och tvistemålsprocesser.

Eftersom hat, hot och trakasserier ofta framförs via sociala medier, inte sällan från en tredje person och direkt till en anställd via dennes tjänstemobil eller dator, både på och utanför arbetstid, måste detta särskilt beaktas i handlingsplanen ovan och i relevant lagstiftning, inte minst arbetsmiljölagstiftningen.

#### *Myndighets- och föreskriftsperspektivet:*

TCO ser att det finns ett behov av att vissa av Arbetsmiljöverkets föreskrifter uppdateras och konkretiseras med fokus på hat, hot, våld och trakasserier i arbetslivet.

Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket uppdrag enligt nedan.

- Förtydliga föreskrifterna om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), AFS 2001:1

Det bör finnas en tydligare och uttrycklig koppling mellan SAM-föreskrifterna och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4, och föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2. Arbetsmiljöverket har ett tungt ansvar att göra det lättare för arbetsgivare att se helheten och göra rätt när de i olika skeenden arbetar med frågor om hat, hot, våld och trakasserier på arbetsplatserna.

Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen (AML) tolkas i praktiken ofta som att bara gälla allvarliga fysiska risker, som till exempel vid arbete med maskiner, utan någon tydlig koppling till risker för våld och trakasserier, eller risker för kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling kan självklart även utgöra ett allvarligt tillbud, men det behandlas typiskt sett inte så. Eftersom konventionen ställer krav på att även psykosociala risker ska beaktas



(se artikel 9 b) bör detta förtydligas, i till exempel SAM-föreskrifterna.

Konventionen ställer även krav på information och utbildning till arbetstagarna (artikel 9 d). TCO anser att detta tydligare borde framgå i SAM- eller OSA-föreskrifterna, inte minst när det gäller risker och riskhantering i verksamheten. Vi upplever att det finns informations- och utbildningsbrister både vid nyanställning och kontinuerligt i förhållande till alla anställda. Chefers kunskap och förutsättningar att hantera detta är A och O, också i den delen kan vi se stora brister i dag. Även här behövs tydligare föreskrifter.

När hot, våld eller trakasserier inträffar behöver det *alltid* finnas en beredskap i form av en handlingsplan, se ovan. Det bör även anges i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

- Revidera föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2

TCO ser ett stort behov av att revidera de nu gällande föreskrifterna om våld och hot, bland annat då det finns flera relativt vanliga situationer i dagens arbetsliv som inte täcks av föreskrifterna. Föreskrifterna behöver anpassas till det gränslösa arbetslivet, både i tid och rum, och till nya typer av hotsituationer, till exempel sådana som sker via sociala medier, men även betona betydelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det är av stor vikt att föreskrifterna har utförliga allmänna råd som ger arbetsgivare och skyddsombud en bra vägledning och stöd i sitt arbetsmiljöarbete.

- Förtydliga föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4

Det krävs förtydligande av 14 § OSA som visserligen anger att rutiner ska finnas, men det finns ingen närmare beskrivning av vad arbetsgivaren ska göra och vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren. Det ställs till exempel inte tillräckligt tydliga krav på att arbetsgivaren måste analysera riskerna för enskilda medarbetare, riskerna kan se väldigt olika ut inom olika delar av verksamheten. Riskerna kan ofta variera inom en och samma arbetsplats och mellan olika yrkeskategorier.

Eftersom det verkar råda en oklarhet inom Arbetsmiljöverket om huruvida OSA-föreskrifterna kan tillämpas när det är en tredje person utför till exempel en kränkning eller gör en arbetsuppgift eller en arbetssituation starkt psykiskt påfrestande (11 §) behöver detta förtydligas. Det behöver även klarläggas att hot och våld kan ingå i bedömningen avseende 11 §. Det behöver också förtydligas att OSA-föreskrifterna även gäller utanför arbetstid och i situationer utanför arbetsplatsen som på olika sätt har anknytning till arbetet.

### *Lagstiftningsperspektivet:*

TCO kan konstatera att det i svensk lagstiftning saknas ett generellt skydd mot mobbning och trakasserier i arbetslivet. Det innebär i sin tur att det inte finns någon civilrättslig grund att kräva skadestånd för den som drabbats av mobbning och trakasserier.

TCO anser därför att det bör införas en *arbetsrättslig lag mot mobbning i arbetslivet* som bland annat grundar rätt för den enskilde till kränkingsersättning/skadestånd vid mobbning och trakasserier oavsett om mobbningen eller trakasserierna är utförda av en chef, annan anställd eller av tredje person.

Det sätter djupa spår att bli utsatt för mobbning och trakasserier på arbetsplatsen, det är inte ovanligt att den som drabbats lämnar arbetslivet för att inte återvända. Det krävs åtgärder från arbetsgivarens sida inom både arbetsmiljöområdet och det arbetsrättsliga området för att komma till rätta med detta. Även om mobbningen och trakasserierna upphör upplever den drabbade ofta att hen varken får upprättelse för det som har hänt eller blir kompenserad för den kränkning det har inneburit. Trakasserier med koppling till en diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier är redan i dag skadeståndssanktionerade (så kallad diskrimineringsersättning) i diskrimineringslagen. Problemet är därför trakasserier som inte har en sådan koppling eller där man inte kan visa att det finns en sådan koppling. Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen har likheter när det gäller arbetsgivarens skyldigheter att förebygga risker respektive vidta aktiva åtgärder samt utreda om något händer och att vidta åtgärder för att få stopp på trakasserierna. Det är därför svårförståeligt att det för mobbning/kränkande särbehandling/trakasserier i andra sammanhang än vid diskriminering saknas möjlighet till upprättelse och kompensation i form av skadestånd när samma beteende med en diskrimineringsingång ger ersättning enligt diskrimineringslagen.

En anställds rättsliga skydd är alltså svagare vid mobbning än vid flera andra situationer som kan uppstå i arbetslivet. Juridiken ger alltså inte ett tillräckligt stöd för den enskilde och det saknas kraftfulla verktyg för att facket på ett tillfredsställande sätt ska kunna hjälpa den som är utsatt för mobbning på jobbet.

TCO anser därför att det är hög tid för regeringen att tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram en skadeståndssanktionerad arbetsrättslig lag mot mobbning/trakasserier i arbetslivet.

Arbetsgivarens ansvar enligt *arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen* för hat, hot, våld och trakasserier utfört av tredje person riktat mot sina anställda bör förtydligas och förstärkas dels i Arbetsmiljöverkets föreskrifter som beskrivits ovan, dels enligt förslag i TCO:s remissvar avseende utredningen SOU

2021:84 *Ett utökat skydd mot diskriminering*. [Yttrande sve \(regeringen.se\)](#)

När det i övrigt gäller *diskrimineringslagen* vill TCO även peka på vissa brister i lagstiftningen. Ett tydligt och viktigt exempel är kravet på att genomföra en utredning enligt 2 kap. 3 § *diskrimineringslagen*. När det gäller kravet på att genomföra en utredning ger förarbetena så lite vägledning att i stort sett vilka undermåliga utredningar som helst kan göras. Det framgår inte ens att utredningen ska genomföras av en opartisk och extern utredare. Det borde även vara ett krav att valet av utredare skall samverkas. Här skulle TCO vilja se ett förtydligande, förslagsvis i 2 kap. 3 §.

TCO vill i detta sammanhang betona att det är av central betydelse att *diskrimineringslagens* tredje kapitel görs *semidispositivt*.

Arbetet mot diskriminering i arbetslivet är en facklig kärnfråga. Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär en stor fördel för möjligheterna att bedriva aktiva åtgärder för att motverka diskriminering jämfört med de många andra länder. I arbetslivet finns sedan lång tid strukturer och normer som motverkar diskriminering, till exempel kollektivavtal, hög facklig närvaro på arbetsplatserna, etablerad partssamverkan och tvistlösningsmekanismer.

Det aktivt förebyggande arbetet på arbetsplatsen är grundläggande och den viktigaste beståndsdel i arbetet mot diskriminering. Kollektivavtal är en beprövad bra metod för att fylla gällande regler med konkret innehåll och regleringen kan anpassas till aktuell bransch och/eller arbetsgivare. Det finns också en stor vana att hantera arbetsrättsliga frågor genom kollektivavtal. Förhandlar parterna och ingår kollektivavtal så genererar det både engagemang och specifika åtaganden i själva sakfrågan som gör att incitamenten för god efterlevnad stärks. Genom kollektivavtal får de lokala fackliga förtroendevalda också en tydligare roll i relation till arbetsgivaren och möjligheterna att kontrollera efterlevnaden stärks väsentligt.

Den *straffrättsliga lagstiftningen* har också en stor betydelse för hat, hot, våld och trakasserier som sker i arbetslivet. Det straffrättsliga skyddet för den som blir utsatt i eller i anslutning till sitt arbete behöver förstärkas.

TCO anser därför bland annat att

- Tillämpningsområdet för 17 kap. 2 § brottsbalken *förgripelse mot tjänsteman* bör utvidgas så att även exempelvis förolämpning och trakasserier i sociala medier samt hot om självmord omfattas samt att straffsatsen höjs till samma som för brottet ofredande i 4 kap. 7 § brottsbalken.



- Det bör införas en ny punkt i 29 kap. 2 § brottsbalken som innebär att det vid bedömningen av ett brotts straffvärde anses som en försvårande omständighet att den tilltalade har utsatt målsäganden för brott (till exempel hotat eller utsatt för våld) i eller med anledning av dennes yrkesutövning.
- Det straffrättsliga skyddet bör även i övrigt ses över och förstärkas för den som blir utsatt för hat, hot, våld och trakasserier i eller i anslutning till sitt arbete, och inte enbart omfatta offentlig sektor och myndighetsutövande personer.

TCO vill i detta sammanhang hänvisa till vårt remissvar avseende utredningen SOU 2022:2 *En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner*. [Yttrande sve \(regeringen.se\)](https://www.regeringen.se)

Därutöver bör det utredas om privata och offentliga arbetsgivare, utan skatterättsliga konsekvenser för arbetstagaren, kan företräda en arbetstagare i domstol, eller anlita ombud att göra det, i de fall när antingen enskilt åtal har väckts mot arbetstagaren, eller skadeståndskrav riktats mot arbetstagaren och har samband med att denne utfört sina arbetsuppgifter.

En annan viktig fråga för TCO och TCO-förbunden är att *kränkingsersättningen* generellt höjs för den som drabbas av hot och våld i tjänsten. Att få upprättelse bland annat genom en ekonomisk kompensation för en kränkande och förnedrande handling bidrar till gottgörelse och en bättre återhämtning för den som drabbats. Det bekräftar också för den enskilde att hot, våld och trakasserier i tjänsten inte är något man ska behöva tåla.

En anställd bör dessutom bli fullt *kompenenserad för de kostnader som uppstår* i samband med att hen utsätts för våld och hot i arbetslivet, det ska även gälla kostnader som drabbar familjemedlemmar och anhöriga orsakade av sådant våld och hot. Det är särskilt angeläget om familjemedlemmarna tvingas flytta och byta bostadsort och leva under skyddad identitet. Det förekommer i dessa sammanhang ofta att den drabbade får vänta länge på sin ersättning och i slutändan själv stå för vissa kostnader. Det är inte rimligt. Det bör därför utredas hur en sådan kompensation skulle kunna förskottas av den drabbades arbetsgivare, med en återbetalningsskyldighet för sådan kostnadsersättning som den anställde så småningom uppbar.

#### *Konventionsperspektivet:*

TCO anser att det är av största vikt att regeringen, eller de myndigheter regeringen bestämmer, även efter ratificeringen av ILO-konvention 190 kontinuerligt och nära följer samt analyserar

utvecklingen, och vid behov vidta åtgärder, gällande följande frågor i konventionen:

- könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier (bland annat artikel 7)
- situationen för arbetstagare och andra personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer som drabbas oproportionerligt av våld och trakasserier i arbetslivet (artikel 6 och ILO-rekommendation 206 punkt 12)
- konsekvenser av våld i nära relationer och dess påverkan i arbetslivet (artikel 10 f)

TCO anser även att de *översättningar* som har skett av ILO-konvention 190 och ILO-rekommendation 206 och som utgör bilaga 3 respektive 4 till betänkandet bör ses över åtminstone utifrån de synpunkter som redan framförts i LO, TCO och Sacos gemensamma remissyttrande från den 27 januari 2020 över konventionen och rekommendationen. [19rem67 lotcosaco-yttrande-ilo-konvention-190-signerat.pdf](#)

## **Utveckling av TCO:s synpunkter i förhållande till utredningens bedömningar**

### **9 Om förbud mot våld och trakasserier - 9.6 Utredningens bedömning: Det krävs inga lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser om att medlemsstaterna ska förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet.**

TCO:s bedömning: TCO kan konstatera att utredningen har lagt stor vikt vid den svenska straffrättsliga lagstiftningen i sin bedömning att svensk rätt är förenlig med ILO-konvention 190. TCO hävdar att den lagstiftning som generellt har störst betydelse i det löpande och vardagliga arbetet för att komma till rätta med våld och trakasserier i arbetslivet på den svenska arbetsmarknaden i första hand och huvudsakligen är på områdena för arbetsmiljö, arbetsrätt och diskriminering. Det är därför viktigt att stärka lagstiftningen på dessa områden även då den svenska lagstiftningen i förhållande till konventionens krav är tillräcklig.

### **10 Våld och trakasserier i policyer m.m. - 10.6 Utredningens bedömning: Det krävs inga lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser under kapitel 10 i betänkandet.**

TCO:s bedömning: TCO har inget att erinra mot utredningens bedömning i detta avsnitt men anser att regeringen bör ta fram en heltäckande och övergripande strategi mot hot, våld och trakasserier mot tjänstemän i arbetslivet. Det behövs en översikt av problemet från flera olika perspektiv, och en sådan strategi kan skapa den helhetsbild av problem och åtgärder som i dag saknas.

**11 Arbetsgivarens förebyggande arbete - 11.7 Utredningens bedömning: Det krävs inga lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser under kapitel 11 i betänkandet.**

TCO:s bedömning: TCO har inget att erinra mot utredningens bedömning men vill uppmärksamma regeringen på de synpunkter som TCO framför i detta yttrande angående behovet av förtydligande och revidering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om SAM, OSA och våld och hot i arbetsmiljön.

**12 Efterlevnaden av konventionen - Utredningens bedömning i 12.3.4 avseende mekanismer för kontroll och övervakning av efterlevnaden och 12.6 avseende rättsmedel och sanktioner m.m.: Det krävs inga lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser under kapitel 12 i dessa delar av betänkandet.**

TCO:s bedömning: TCO har inget att erinra mot utredningens bedömning. TCO vill dock peka på att det finns problem med efterlevnaden av lagar och föreskrifter på detta område. Det kan till exempel ofta finnas en policy – själva pappersprodukten - men sedan görs inget eller väldigt lite. Frågor om våld och trakasserier skulle behöva lyftas återkommande på t.ex. arbetsplatsträffar. Den bristande efterlevnaden är en stor anledning till att TCO ser ett behov av mer semidispositiva bestämmelser på detta område. TCO vill därför påtala att efterlevnaden av reglerna för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön måste öka. Sociala och organisatoriska arbetsförhållanden som kan leda till ohälsa eller olyckor ska behandlas lika seriöst som fysiska risker i arbetsmiljön.

**12 Efterlevnaden av konventionen - Utredningens bedömning i 12.7.2 Våld i nära relationer i svensk kontext - 12.7.3: Det krävs inga lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser under kapitel 12 i dessa delar av betänkandet.**

TCO:s bedömning: TCO har inget att erinra mot utredningens bedömning och tillstyrker att en myndighet får i uppdrag att bland annat genomföra informationsinsatser. TCO är mycket positivt till



utredningens förslag om ett myndighetsuppdrag om att sprida information för att höja kunskapen om hur regelverket ser ut i arbetslivet när det gäller anställda som är utsatta för våld i nära relationer eller hedersrelaterat våld och förtryck. Det är ofta helt centralt för dem som är utsatta för sådant våld att kunna behålla och fortsätta sitt arbete. Därutöver vill TCO uppmärksamma regeringen på de synpunkter som TCO har framfört i detta yttrande när det gäller att det är av största vikt att regeringen, eller de myndigheter regeringen bestämmer, även efter ratificeringen av ILO-konvention 190 kontinuerligt och nära följer samt analyserar utvecklingen, och vid behov vidta åtgärder, gällande bestämmelsen om konsekvenserna av våld i nära relationer och dess påverkan i arbetslivet.

**13 Verktyg, vägledning och utbildning - 13.3 Utredningens bedömning: Det krävs inga lagändringar eller andra åtgärder för att svensk rätt ska vara förenlig med konventionens bestämmelser under kapitel 13 i betänkandet.**

TCO:s bedömning: TCO har inget att erinra mot utredningens bedömning.

**14 Åtgärder som innebär att Sverige bättre uppfyller konventionens syfte - 14.2 En ökad tydlighet när det gäller arbetsgivares arbete med våld och trakasserier**

Utredningens förslag: Det ska framgå av arbetsmiljölagen att arbetsmiljön så långt som möjligt ska vara fri från våld och trakasserier.

TCO:s bedömning och förslag: TCO instämmer i behovet av att införa ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön ska (så långt som möjligt) vara fri från våld och trakasserier men föreslår följande lydelse: "Arbetsmiljön ska vara fri från våld och trakasserier."

TCO anser att en bestämmelse om den grundläggande rättigheten som slås fast i ILO-konvention 190 om allas rätt till en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier bör få ett tydligt avtryck i svensk lagstiftning och därför särskilt lagfästas i svensk rätt. En sådan bestämmelse har både ett viktigt och symboliskt värde och visar dessutom att riksdag och regeringen menar allvar med att ratificera ILO-konvention 190. Att lägga in "så långt som möjligt" förtar bestämmelsens värde och betydelse och bör därför strykas. Bestämmelsen ska omfatta hat, hot, våld och trakasserier som uppstår inifrån själva arbetsplatsen och utifrån via tredje part.

Som TCO redan tidigare i detta yttrande har framfört bör ytterligare lagstiftningsåtgärder vidtas för att Sverige bättre ska uppfylla konventionens syfte. Det gäller bland annat:

- en arbetsrättslig lag mot mobbning i arbetslivet som bland annat grundar rätt för den enskilde till kränkingsersättning/skadestånd vid mobbning och trakasserier oavsett om mobbningen eller trakasserierna är utförda av en chef, annan anställd eller av tredje person. TCO anser att det är hög tid för regeringen att tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram en skadeståndssanktionerad arbetsrättslig lag mot mobbning/trakasserier i arbetslivet.
- arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen för hat, hot, våld och trakasserier utfört av tredje person riktat mot sina anställda bör förtydligas och förstärkas dels i Arbetsmiljöverkets föreskrifter som beskrivits ovan, dels enligt förslag i TCO:s remissvar avseende utredningen SOU 2021:84 Ett utökad skydd mot diskriminering.
- göra diskrimineringslagens tredje kapitel semidispositivt.
- komplettera den straffrättsliga lagstiftningen bland annat genom att tillämpningsområdet för 17 kap. 2 § brottsbalken förgripelse mot tjänsteman utvidgas, en ny punkt tillförs 29 kap. 2 § brottsbalken och att det straffrättsliga skyddet i övrigt och ersättningsfrågorna ses över och förstärks för den som blir utsatt för hat, hot, våld och trakasserier i eller i anslutning till sitt arbete.

#### **14 Åtgärder som innebär att Sverige bättre uppfyller konventionens syfte – 14.5.3 Ökad kunskap om hanteringen av våld i nära relationer i arbetslivet**

Utredningens förslag: En myndighet bör ges i uppdrag att, i nära samverkan med berörda myndigheter, 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. Uppdraget bör även innehålla uppgiften att samla och sprida kunskap om våld i nära relationer i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare.

TCO:s bedömning och förslag: TCO tillstyrker förslaget och konstaterar att regeringen redan den 3 mars 2022 gav Jämställdhetsmyndigheten ett sådant uppdrag. TCO instämmer i regeringens bedömning att Jämställdhetsmyndigheten är den myndighet som är bäst lämpad för att genomföra uppdraget. Skulle Jämställdhetsmyndigheten inom ramen för detta uppdrag upptäcka brister eller luckor i lagstiftningen bör det ingå i uppdraget att uppmärksamma regeringen på dessa. Det bör även ingå att vid behov samla in ytterligare kunskap om våld i nära relationer och särskilt om dess konsekvenser för arbetslivet.

Tjänstemännens centralorganisation

Therese Svanström  
Ordförande

Lise Donovan  
Jurist