

Kommittédirektiv

Genomförande av ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

Beslut vid regeringssammanträde den 24 september 2020

Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå hur ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet ska genomföras i svensk rätt. Utredaren ska också beakta den därtill hörande rekommendationen (nr 206) i arbetet. Syftet med konventionen är att motverka våld och trakasserier samt könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet.

Utredaren ska bl.a.

- utreda och ta ställning till om svensk rätt är förenlig med konventionen,
- om svensk rätt inte är förenlig med konventionen, föreslå de författningsändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för ratificering av konventionen, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag

Uppdraget ska redovisas senast den 31 augusti 2021.

Uppdraget att genomföra konventionen i svensk rätt

Internationella arbetskonferensen antog den 21 juni 2019 konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och den därtill hörande rekommendationen (nr 206). Syftet med konventionen är att motverka våld och trakasserier samt könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet. Konventionen inkluderar även våld i hemmet och dess påverkan i arbetslivet. Konventionen och rekommendationen innefattar framför allt bestämmelser om arbetsmiljö, arbetsrätt och diskriminering. Instrumenten har också koppling till bl.a. socialförsäkringsrätt, straffrätt och partsgemensamt arbete.

Konventionen träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer av två medlemsstater har registrerats, vilket innebär ett ikraftträdande den 25 juni 2021.

Svenska ILO-kommittén inkom, efter remiss till myndigheter och arbetsmarknadens parter, med sitt yttrande till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) den 13 mars 2020 (ILO-kommitténs dnr 52/2019). ILO-kommittén anser att det är viktigt och angeläget att arbeta för att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet och bedömer att ILO-konventionen är ett viktigt instrument i detta arbete. Kommittén anser därför att det är eftersträvansvärt att Sverige ratificerar konventionen.

I yttrandet identifierar kommittén ett antal oklarheter när det gäller instrumentens överensstämmelse med svensk lagstiftning. ILO-kommittén konstaterar att dessa oklarheter behöver analyseras närmare innan ett slutligt ställningstagande om ratificering kan göras.

ILO-kommittén konstaterar att det finns olika definitioner av begreppen våld och trakasserier i svensk lagstiftning. Beroende på om det finns ett samband med en diskrimineringsgrund, vem som utsätts och vem som utför handlingarna blir olika regelverk tillämpliga som föreskriver olika skydd. Det är enligt ILO-kommittén också oklart om det arbetsrättsliga regelverket omfattar samtliga grupper i konventionen och om arbetsmiljölagen (1977:1160) omfattar vissa delar av konventionens tillämpningsområde. Vid en bedömning av om svensk rätt är förenlig med konventionen måste även straffrätten och andra relevanta rättsområden beaktas.

Även när det gäller rekommendationen lyfter remissinstanserna ett antal frågor och oklarheter jämfört med svenska förhållanden. Vissa instanser konstaterar också att rekommendationen är omfattande och detaljerad i sin utformning. ILO-kommittén konstaterar att rekommendationen visserligen inte är tvingande men bedömer samtidigt att även rekommendationen bör analyseras vidare.

Regeringen anser att ILO:s konvention och den tillhörande rekommendationen om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet är viktiga instrument för att komma till rätta med problemen och åstadkomma en förändring. Sverige var pådrivande för att konventionen skulle röstas igenom under arbetskonferensen. Under #metoo-uppropen blev det tydligt att arbete återstår för att få slut på våld och sexuella trakasserier i arbetslivet. Det är regeringens bedömning att ett viktigt led i detta arbete är att konventionen ratificeras.

Utredaren ska därför

- utreda och ta ställning till om svensk rätt är förenlig med konventionen,
- om svensk rätt inte är förenlig med konventionen, föreslå de författningsändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för ratificering av konventionen, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Förutom att utreda om några åtgärder krävs för ratificering bör utredningen också ges utrymme att föreslå ytterligare åtgärder om sådana bedöms lämpliga för att uppnå konventionens övergripande syfte.

Utredaren ska därför också

- ta ställning till om ytterligare åtgärder bör vidtas för att uppnå konventionens syfte,
- om så är fallet, föreslå de författningsändringar eller eventuella andra åtgärder som förslaget kräver, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Utredaren ska i sitt arbete så långt som möjligt värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige, inklusive yrkesgrupper med riskfyllda arbetsuppgifter, och säkerställa att författningsförslagen ansluter till

den systematik och terminologi som används i svensk rätt. Utredaren ska också värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den befintliga myndighetsstrukturen i sina överväganden och förslag, och beakta rekommendationen i arbetet.

Konsekvensbeskrivningar

Utredarens beslutsunderlag och eventuella åtgärder och metoder ska följa kommittéförordningens (1998:1474) krav på konsekvensbeskrivningar och kostnadsberäkningar och förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning. Utredaren ska också analysera konsekvenserna från ett jämställdhetsperspektiv och konsekvenserna för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska hålla sig informerad om och beakta andra utredningar och annat pågående arbete, både på nationell nivå och på EU-nivå, som är relevant för utredningen. Utredaren ska säkerställa att förslagen är förenliga med EU-rätten, inklusive Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet och Sveriges internationella åtaganden i övrigt.

Utredaren ska föra en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter och andra organisationer i den utsträckning som det behövs. Utredaren ska samråda med en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 augusti 2021.

(Arbetsmarknadsdepartementet)