



Uppföljning av lunchsamtalet den 8 mars 2023 på Vision om sexuella trakasserier i arbetslivet – några fackliga synpunkter

Vi som deltog på Visions lunchsamtal den 8 mars 2023 om sexuella trakasserier vill ta tillfället i akt att skriftligen framföra några fackliga synpunkter på dessa frågor.

Vi vill inleda med att slå fast att arbetet mot diskriminering är en facklig kärnfråga.

Vi börjar med att ta vår utgångspunkt i diskrimineringslagen. Enligt lagens definition utgör sexuella trakasserier diskriminering. Det finns ett uttryckligt förbud mot sådan diskriminering i arbetslivet. Diskrimineringslagen innehåller även en skyldighet för arbetsgivare att utreda och åtgärda sexuella trakasserier. Därutöver finns det krav på arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder för att bland annat förebygga och motverka diskriminering, detta ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Vi kan dock konstatera att för många arbetsgivare är allt för passiva när det gäller att vidta aktiva åtgärder. När det lokalt förebyggande och främjande arbetet inte fungerar finns det dessvärre inga kraftfulla sanktioner att ta till för arbetstagarna och deras fackförbund. En del av detta problem är att man anser att *Diskrimineringsombudsmannen*, DO, inte utövar tillräcklig tillsyn över diskrimineringslagens efterlevnad.

Vi menar att *om* det hade funnits en semidispositivitet i lagen för att reglera aktiva åtgärder i kollektivavtal så hade aktivitetsnivån och situationen kunnat se helt annorlunda ut. Om parterna förhandlar och ingår kollektivavtal genererar det både engagemang och specifika åtaganden i själva sakfrågan som gör att incitamenten för god efterlevnad stärks. Om kollektivavtal finns ansvarar parterna dessutom gemensamt för kollektivavtalets innehåll och efterlevnad enligt beprövad och etablerad praxis.

Inom det övriga arbetsrättsliga området är det ett erkänt och vanligt sätt för arbetsmarknadens parter att reglera och lösa svåra frågor i kollektivavtal. Det är också en helt central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vi anser därför att diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder (kap. 3) ska vara semidispositivt i den del som avser arbetslivet, det vill säga ge möjlighet för parterna att reglera dessa frågor fullt ut genom kollektivavtal.

Förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet är inte enbart en diskrimineringsfråga utan också en *arbetsmiljöfråga* och ska därför även hanteras utifrån arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det gäller inte minst föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Vi vet alla att sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem, men inte bara för den som drabbas utan även för övriga arbetskamrater som finns på arbetsplatsen.

Ett växande problem i arbetslivet är trakasserier från *tredje person*, det vill säga kunder, klienter, patienter och andra som inte är anställda av arbetsgivaren. Detta problem sätter fingret på en särskild brist i de båda regelverken och det är att sexuella trakasserier som utförs av tredje person inte fullt ut, eller inte alls, omfattas av arbetsgivarens ansvar och skyldigheter.

Vi ser att våld, hot och trakasserier från tredje person ökar, både i omfattning och grovhet. Här behöver regeringen ta initiativ till att utreda och vid behov åtgärda de brister som identifieras. Frågorna har berörts och förslag finns i både SOU 2021:86 om *ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet* och SOU 2021:94 *Ett utökat skydd mot diskriminering*. I TCO:s remissvar utvecklar vi vår syn på dessa förslag. Här finns länkar till yttrandena: [Yttrande sve \(regeringen.se\)](#) respektive [Yttrande sve \(regeringen.se\)](#).

Slutligen anser vi att det är hög tid för Sverige att *ratificera ILO-konvention 190* om avskaffande av hot och våld i arbetslivet. Vi uppmanar regeringen att påbörja processen för att ratificera konventionen och att låta den inhemska processen ha sin gång oberoende av de formaliafrågor som kvarstår att lösa inom EU. Sverige bör vara redo att ratificera så snart dessa är ur världen. Vi kan konstatera att det just nu är 25 länder som har ratificerat konventionen, varav fyra är medlemmar i EU.

Det är viktigt att Sverige med en lång och stolt internationell tradition när det gäller MR-frågor, inte minst jämställdhetsfrågor, snarast ratificerar och genomför konventionen på ett övertygande och ambitiöst sätt. Det bör till exempel ske genom att uttryckligen lagfästa allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier och att ge ett bättre rättsligt skydd till arbetstagare även när det är tredje person som trakasserar, hotar eller är våldsam.

Dessutom bör en utredning tillsättas för att analysera vad mer som kan göras för att stoppa mobbning i arbetslivet. En sådan utredning bör ta sin utgångspunkt i konventionens breda definition av trakasserier och bör, utöver att ha en diskriminerings- och arbetsmiljöingång, också ha en tydlig arbetsrättslig ansats.

Vi står självklart till förfogande för frågor och fortsatta diskussioner om detta med regeringens företrädare eller tjänstemän vid Arbetsmarknadsdepartementet.

Stockholm den 22 mars 2023

Vision: Fackförbundet Scen & Film:

Veronica Magnusson
Ordförande

Simon Norrthon
Ordförande

Unionen:

TCO:

Peter Tai Christensen
Teamchef

Lise Donovan
Jurist