

# AKTUELL FRÅGA 1: EN NOLLVISION MOT HOT OCH VÅLD I ARBETSLIVET



## (Malin Berglund, S-kvinnor Västerbotten)

Förutom att begreppet våld har olika innebörd för olika personer och varierar beroende på vem som utövar våldet – det egna barnet, partnern, patienten, kollegan eller en främling – kan även uppfattningen av vad som är våld variera över tid. Tidigare kriminologisk forskning visar att förändringar i anmälningsrutiner, anmälningsbenägenhet och samhällets syn på våld har betydelse för hur mycket våld och hot som anmäls.

Vid våld i arbetslivet är det tydligt att flera av de yrkesgrupper som är särskilt utsatta upplever våldshändelserna som en vardagsrisk som följer med yrke. Därför är det mycket som talar för att många incidenter av våld och hot i arbetslivet aldrig registreras, vare sig genom polisanmälan eller genom incidentrapportering. Hur stora mörkertalen är varierar sannolikt mellan olika branscher. Generellt anmäls allvarliga våldshändelser oftare än lindriga och våld mellan obekanta anmälas oftare än våld från bekanta. Relationen till gärningspersonerna skiljer sig också tydligt åt mellan anställda inom skola, vård och omsorg och andra yrkesgrupper, som t.ex. butiksanställda och bankpersonal. I omsorgsyrken är det troligt att den utsatte mer sällan tolkar situationen som en brottshändelse. Därmed är det mindre sannolikt att denne tar kontakt med polisen eller ens tar upp händelsen som ett tillfälle där hon utsatts för våld i en offerundersökning.

- Hur kan vi S-kvinnor driva på samt synliggöra att hot och våld i arbetslivet och på arbetsplatser ska räknas som en brottslig handling?

- Hur kan vi S-kvinnor driva på för en nollvision mot hot och våld i arbetslivet?

## Förbundsstyrelsens svar på fråga 1

Tack för att ni uppmärksammar en viktig och angelägen fråga. Det är självklart att vi ska driva på för en nollvision mot hot och våld i arbetslivet och synliggöra att hot och våld i arbetslivet och på arbetsplatser ska räknas som en brottslig handling. Men då frågorna är hur vi ska göra detta anser förbundsstyrelsen att dessa kräver en djupare diskussion och kunskapsinhämtning för att vi ska kunna svara tillfredställande på dessa.

Frågeställaren kan med fördel omvandla frågan till en motion och ställa den till förbundsstyrelsen. Vi ser framemot att få arbeta vidare med frågan.

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.

Regeringens har utsett en särskild utredare som 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.

Utredningstiden är förlängd. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 29 oktober 2021.

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