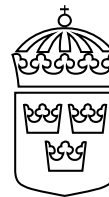


Regeringens proposition

2025/26:134



ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och ILO:s konvention om en säker och hälsosam arbetsmiljö

Prop.
2025/26:134

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 19 februari 2026

Ulf Kristersson

Johan Britz
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att riksdagen ska godkänna ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Konventionen antogs av Internationella arbetskonferensen 2019. Regeringen informerar även riksdagen om ILO:s rekommendation (nr 206) i samma ämne.

Vidare föreslås i propositionen att riksdagen ska godkänna ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar) som antogs av arbetskonferensen 2023. Regeringen informerar även riksdagen om ILO:s rekommendation (nr 207) i samma ämne.

Regeringen informerar även riksdagen om ILO:s rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar som antogs av arbetskonferensen 2023.

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut	3
2	Ärendet och dess beredning	4
3	ILO:s konventioner och rekommendationer	5
4	ILO:s konvention (nr 190) och rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet	5
4.1	Antagandet av konventionen och en rekommendation i samma ämne	5
4.2	Konventionens huvudsakliga innehåll	6
4.3	Rekommendationens huvudsakliga innehåll	10
4.4	Bestämmelser i svensk rätt	11
5	Anslutning till ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet	12
6	ILO:s konvention (nr 191) och rekommendation (nr 207) om en säker och hälsosam arbetsmiljö	30
6.1	Antagandet av konventionen och en rekommendation i samma ämne	30
6.2	Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll	31
7	Anslutning till ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö	32
8	ILO:s rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar	33
8.1	Antagandet av rekommendationen om högkvalitativa lärlingsutbildningar	33
8.2	Rekommendationens huvudsakliga innehåll	33
8.3	Regeringens överväganden om rekommendationen	35
Bilaga 1	ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet	36
Bilaga 2	ILO:s rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet	51
Bilaga 3	Sammanfattning av betänkandet (SOU 2021:86)	61
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanserna (SOU 2021:86)	72
Bilaga 5	ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar)	73
Bilaga 6	ILO:s rekommendation (nr 207) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar)	79
Bilaga 7	ILO:s rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar	83
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 19 februari 2026	100

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2025/26:134

Regeringens förslag:

1. Riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet (avsnitt 5).
2. Riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar) (avsnitt 7).

2 Ärendet och dess beredning

I juni 2019 antog Internationella arbetsorganisationens (ILO) högsta beslutande församling, Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen), ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och ILO:s rekommendation (nr 206) i samma ämne. Konventionen och rekommendationen på engelska och i svensk översättning finns i *bilagorna 1* och *2*.

Konventionen och rekommendationen remitterades den 16 september 2019, enligt bestämmelserna i ILO:s konvention (nr 144) om samråd på trepartsbasis för att främja genomförandet av ILO:s normer, till den svenska ILO-kommittén. Efter att ha remitterat ärendet till myndigheter och organisationer yttrade sig ILO-kommittén den 9 mars 2020. Yttrandet finns tillgängligt i Regeringskansliet (A2019/01591).

Regeringen beslutade den 24 september 2020 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur konventionen ska genomföras i svensk rätt (dir. 2020:98). I uppdraget ingick att utreda och ta ställning till om svensk rätt är förenlig med konventionen och, om den inte är det, föreslå de författningsändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för ratificering av konventionen. Utredaren skulle också ta ställning till om ytterligare åtgärder bör vidtas för att uppnå konventionens syfte och, om så är fallet, föreslå de författningsändringar eller eventuella andra åtgärder som förslaget kräver. Utredningen överlämnade i oktober 2021 betänkandet ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet (SOU 2021:86). En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 3*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (regeringen.se) och i Regeringskansliet (A2022/00514).

I juni 2023 antog arbetskonferensen ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar) och ILO:s rekommendation (nr 207) i samma ämne. Konventionen och rekommendationen på engelska och i svensk översättning finns i *bilagorna 5* och *6*. Konventionen och rekommendationen remitterades den 20 september 2023 till ILO-kommittén. Efter att ha remitterat ärendet till myndigheter och organisationer yttrade sig ILO-kommittén den 19 februari 2024. Yttrandet finns tillgängligt i Regeringskansliet (A2023/01139).

I juni 2023 antog arbetskonferensen också ILO:s rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar. Rekommendationen på engelska och i svensk översättning finns i *bilaga 7*. Rekommendationen remitterades den 20 september 2023 till ILO-kommittén. Efter att ha remitterat ärendet till myndigheter och organisationer yttrade sig ILO-kommittén den 19 februari 2024. Yttrandet finns tillgängligt i Regeringskansliet (A2023/01140).

3 ILO:s konventioner och rekommendationer

Genom att ansluta sig till Nationernas Förbund 1920 blev Sverige medlem i ILO. ILO är trepartisk, vilket innebär att regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer deltar i organisationens beslutande och verkställande organ på lika villkor.

ILO:s högsta beslutande församling arbetskonferensen sammanträder i regel en gång per år. Arbetskonferensen kan enligt ILO:s stadga besluta om internationella konventioner, som är avsedda att ratificeras av organisationens medlemsstater, och om rekommendationer. Rekommendationer är avsedda att övervägas vid medlemsstaternas lagstiftning eller på annat sätt men har inte en sådan bindande karaktär som en ratificerad konvention har. För att en konvention ska bli bindande för en medlemsstat ska ratifikationsinstrumentet sändas till Internationella arbetsbyrån för registrering.

Av ILO:s stadga följer att varje medlemsstat senast inom arton månader efter det att arbetskonferensens sammanträde har avslutats ska underställa antagna konventioner eller rekommendationer den eller de myndigheter till vilkas kompetensområde frågan hör, för stiftande av lag eller vidtagande av andra åtgärder med anledning av de antagna konventionerna eller rekommendationerna.

4 ILO:s konvention (nr 190) och rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

4.1 Antagandet av konventionen och en rekommendation i samma ämne

ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet antogs vid arbetskonferensens 108:e möte den 21 juni 2019 med 439 röster för, 7 emot och 30 nedlagda röster. Vid samma tillfälle antogs ILO:s rekommendation (nr 206) om våld och trakasserier i arbetslivet med 397 röster för, 12 emot och 44 nedlagda röster. De svenska regerings- och arbetstagarombuden röstade för både konventionen och rekommendationen medan det svenska arbetsgivarombudet lade ned sin röst i omröstningen om konventionen och röstade emot rekommendationen.

Konventionen trädde i kraft den 25 juni 2021, eftersom det då hade gått tolv månader sedan de två första medlemsstaterna hade registrerat sina ratifikationer hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör. I förhål-

Prop. 2025/26:134 lande till respektive medlemsstat börjar konventionen gälla tolv månader efter det att medlemsstaten har registrerat sin ratifikation hos generaldirektören.

Europeiska unionen (EU) kan inte ansluta sig till konventionen eftersom endast stater i egenskap av medlemmar i ILO kan ratificera den. Den 25 mars 2024 fattade Europeiska unionens råd ett beslut (2024/1018/EU) om att uppmana medlemsstaterna att ratificera konventionen. I beslutet uppmanas medlemsstaterna att ratificera de delar av konventionen som särskilt avser förbättring av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet och jämställdhet mellan kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke.

4.2 Konventionens huvudsakliga innehåll

Konventionens definitioner (artiklarna 1 och 7)

Enligt konventionen ska medlemsstaterna anta lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet, inklusive könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier.

I artikel 1.1 definieras vad som ingår i konventionens begrepp våld och trakasserier. Även begreppen könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier definieras. Av punkt 1 a) framgår att våld och trakasserier utgör ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar, eller hot om sådana, oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger, som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada, och som inkluderar könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier. Av punkt 1 b) följer att med könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier avses våld och trakasserier riktade mot personer på grund av deras kön (dvs. biologiska kön) eller genus (dvs. sociala kön) eller som drabbar människor av ett visst kön eller genus i oproportionerlig utsträckning, och som inbegriper sexuella trakasserier. Enligt artikel 1.2 kan antingen ett gemensamt begrepp eller separata begrepp användas i definitioner som anges i nationella lagar och andra författningar.

Konventionens tillämpningsområde (artiklarna 2 och 3)

Konventionens tillämpningsområde beskrivs utifrån vilka personkategorier och sektorer på arbetsmarknaden som omfattas samt i vilket sammanhang våldet och trakasserier förekommer.

Enligt artikel 2 skyddar konventionen arbetstagare och andra personer i arbetslivet, däribland anställda så som de definieras i nationell lagstiftning och praxis. Även andra personer som arbetar omfattas, oavsett deras avtalsrättsliga status, liksom personer som yrkesutbildar sig, inklusive praktikanter och lärlingar, volontärer, arbetssökande och platssökande samt arbetstagare som sagt upp. Därtill ingår i personkretsen de som utövar befogenheter, skyldigheter eller har ansvar som arbetsgivare. Konventionen gäller i alla sektorer, såväl privata som offentliga, både i

den formella och i den informella ekonomin, och såväl i stad som på landsbygd.

Artikel 3 preciserar på vilka fysiska platser och i vilka sammanhang och situationer som konventionen är tillämplig. Konventionen omfattar våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar i, är knutna till eller härrör från arbete. Det kan vara händelser på själva arbetsplatsen, men också på andra platser och i andra situationer. Konventionen omfattar våld och trakasserier som sker på platser där anställda får sin lön, tar rast, äter måltider eller utnyttjar utrymmen för toalett, tvätt, dusch eller ombyte. Den omfattar även sådana händelser som sker under arbetsrelaterade utflykter, resor, utbildningar, evenemang och sociala aktiviteter samt i boende som tillhandahålls av arbetsgivaren. Dessutom omfattas resor till och från arbetet.

Därutöver ingår olika arbetsrelaterade former av kommunikation, bl.a. kommunikation som möjliggörs genom informations- och kommunikationsteknik.

Allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier (artikel 4)

I artikel 4 uttrycks ett antal skyldigheter som i konventionen benämns kärnprinciper. I artikel 4.1 anges medlemsstaternas övergripande skyldighet enligt konventionen att respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Enligt artikel 4.2 ska medlemsstaten, i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande (eng. gender responsive) ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. Enligt artikel 4 ska ansatsen ta hänsyn till våld och trakasserier som inbegriper tredje part, i tillämpliga fall. Ansatsen ska också inbegripa att förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning, säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer och anta en övergripande strategi för genomförande av åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier. Dessutom ska ansatsen omfatta att upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll, säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd, föreskriva sanktioner samt ta fram verktyg, vägledningar, utbildningar och medvetenhetshöjande åtgärder i tillgängligt format och på lämpligt sätt. Slutligen ska ansatsen säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning vid förekomst av våld och trakasserier.

Vid antagandet och genomförandet av ansatsen ska varje medlemsstat ta fasta på de skilda och kompletterande roller och funktioner som regeringar, arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive organisationer har, med beaktande av respektive ansvarsrolls olikartade beskaffenhet och omfattning.

Grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (artikel 5)

Enligt artikel 5 ska alla medlemsstater, med syfte att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet, respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet. Dessa preciseras som föreningsfriheten och den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete samt barnarbete, liksom avskaffande av diskriminering i anställning och yrkesutövning samt att främja anständigt arbete (eng. decent work).

Rätten till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet (artikel 6)

Enligt artikel 6 ska varje medlemsstat anta lagar, förordningar och policyer som säkerställer rätten till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet. Det nämns särskilt att detta ska inbegripa kvinnliga arbetstagare, liksom arbetstagare och andra personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer som är oproportionerligt drabbade av våld och trakasserier i arbetslivet. Vilka grupper som bör ses som särskilt utsatta anges närmare i rekommendationen.

Lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier (artikel 8)

Enligt artikel 8 kräver konventionen att medlemsstaterna vidtar lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet. Medlemsstaterna ska bl.a. erkänna myndigheternas viktiga roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin. Medlemsstaterna ska vidare, i samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på andra sätt, identifiera i vilka sektorer eller yrken och anställningsförhållanden som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier. Medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att effektivt skydda dessa personer.

Krav på arbetsgivare att vidta lämpliga åtgärder (artikel 9)

I artikel 9 i konventionen fastslås att medlemsstaterna ska anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras grad av kontroll för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier. Arbetsgivare ska i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig och i samråd med arbetstagare och deras representanter, anta och genomföra en arbetsplatspolicy om våld och trakasserier, beakta våld och trakasserier och åtföljande psykosociala risker i arbetsmiljöarbetet samt, med deltagande av arbetstagare och deras representanter, identifiera faror, bedöma riskerna för våld och trakasserier och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dessa. Det ska också krävas av arbetsgivare att de tillhandahåller information och utbildning till arbetstagare och andra

berörda personer, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om identifierade faror och risker för våld och trakasserier och åtföljande förebyggande och skyddande åtgärder.

Skyldigheten att tillhandahålla information och utbildning innefattar information om rättigheter och skyldigheter för arbetstagare och andra berörda personer i enlighet med den arbetsplatspolicy som ska antas och genomföras enligt artikeln.

Efterlevnad och rättsmedel (artikel 10)

I artikel 10 i konventionen anges krav på att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder när det gäller efterlevnad och rättsmedel. Artikeln omfattar en rad förpliktelser, bl.a. om övervakning och efterlevnad av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet.

Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns lättillgängliga, säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning vid förekomst av våld och trakasserier i arbetslivet. Medlemsstaterna ska även i möjligaste mån och på lämpligt sätt skydda berörda individers personliga integritet och konfidentialitet och säkerställa att dessa krav inte missbrukas.

Därutöver ska medlemsstaterna, där så är tillämpligt, föreskriva sanktioner vid våld och trakasserier i arbetslivet. Medlemsstaterna har även att se till att offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet har verkningsfull tillgång till förfaranden för anmälan och tvistlösning, stöd, tjänster och rättsmedel som är jämställdhetsintegrerade, säkra och effektiva.

Dessutom ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer, och i den utsträckning där det är praktiskt möjligt, minska dess påverkan på arbetslivet. Medlemsstaterna ska även vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att lämna en arbetssituation som de har rimliga skäl att anta utgör en överhängande och allvarlig fara för liv, hälsa och säkerhet på grund av våld och trakasserier utan att drabbas av repressalier eller andra oskäliga följder.

Vidare ska medlemsstaterna säkerställa att myndigheter som utövar yrkesinspektion och andra relevanta myndigheter på lämpligt sätt är bemyndigade att hantera frågor om våld och trakasserier i arbetslivet. Ett sådant bemyndigande ska bl.a. inkludera att utfärda förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan och avbryta arbete där fara för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande.

Vägledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten (artikel 11)

Av artikel 11 framgår medlemsstaternas ansvar för vägledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten om våld och trakasserier. De ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer söka säkerställa att våld och trakasserier i arbetslivet behandlas i relevanta

Prop. 2025/26:134 nationella policyer, t.ex. sådana som rör arbetsmiljö, jämställdhet, icke-diskriminering och migration.

Medlemsstaterna ska också sträva efter att se till att arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer, samt relevanta myndigheter, ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg om våld och trakasserier i arbetslivet, inklusive könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier. Det ska tillhandahållas i tillgängliga format och på lämpligt sätt. Dessutom ska medlemsstaterna sträva efter att se till att initiativ, inklusive kampanjer för att höja medvetenheten, genomförs.

Metoder för tillämpning (artikel 12)

Bestämmelserna i konventionen ska enligt artikel 12 tillämpas genom nationella lagar och andra författningar, men också genom kollektivavtal eller andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis. Det inkluderar även att befintliga arbetsmiljöåtgärder utvidgas eller anpassas till att omfatta våld och trakasserier och att särskilda åtgärder utvecklas vid behov.

Slutbestämmelser (artiklarna 13–20)

I slutbestämmelserna regleras bl.a. frågor om ratificering, ikraftträdande och uppsägning.

Enligt konventionen ska ILO:s styrelse, när den finner det nödvändigt, lämna en rapport till arbetskonferensen om hur konventionen fungerar och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen på konferensens dagordning.

I artikel 19 anges vilka följderna blir om konferensen antar en ny konvention, varigenom konventionen revideras.

4.3 Rekommendationens huvudsakliga innehåll

Rekommendationen kompletterar konventionen. Bestämmelserna i rekommendationen är inte bindande men ska beaktas vid tolkningen av bestämmelserna i konventionen. Rekommendationen består av fyra avsnitt.

Avsnitt I innehåller bestämmelser som relaterar till konventionens artiklar om kärnprinciper. Den ansats som ska antas och genomföras enligt artikel 4.2 i konventionen bör enligt rekommendationen omfatta våld och trakasserier inom områdena arbetsliv och sysselsättning, arbetsmiljö, jämlikhets- och icke-diskrimineringslagstiftning och straffrättslig lagstiftning, beroende på vad som är tillämpligt.

Det anges också att medlemsstaterna bör säkerställa att alla arbetsgivare och arbetstagare, inklusive de i sektorer, yrken eller arbetsformer som är mer exponerade för våld och trakasserier, fullständigt åtnjuter föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten. Detta ska ske i enlighet med ett antal angivna ILO-instrument och andra relevanta instrument.

Avsnitt II behandlar skydd och förebyggande. Även här räknas inledningsvis vissa instrument upp som bör beaktas i arbetsmiljöbestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer.

Det anges vidare att medlemsstaterna på lämpligt sätt bör ange i lagar och andra författningar att arbetstagare och deras representanter ska delta i utformningen, genomförandet och övervakningen av den arbetsplats-policy som nämns i artikel 9 a i konventionen. Det räknas även upp vad som bör regleras i en sådan policy.

Medlemsstaterna bör enligt rekommendationen anta lämpliga åtgärder för sektorer eller yrken och arbetsförhållanden där sannolikheten att utsättas för våld och trakasserier är större, som nattarbete, ensamarbete, arbeten inom hälso- och sjukvård, besöksnäring, sociala tjänster, räddningstjänster, hushållsarbete, transport, utbildning och underhållning. Detsamma gäller för migrerande arbetstagare, särskilt kvinnor.

I avsnitt III om efterlevnad, rättsmedel och stöd utvecklas vad som kan eller bör inbegripas i åtgärder som ska vidtas enligt vissa av bestämmelserna i motsvarande avsnitt i konventionen, dvs. artikel 10 i konventionen. Ett flertal rättsmedel räknas upp, liksom hur anmälningsförfaranden och förfaranden för tvistlösning bör utformas. Därutöver anges bl.a. att uppdrag till nationella organ med ansvar för yrkesinspektion, arbetsmiljö och diskriminering bör omfatta våld och trakasserier i arbetslivet, och att arbetsmiljöinspektörer och företrädare för andra behöriga myndigheter bör ges utbildning i jämställdhetsperspektiv, där så är lämpligt.

Slutligen anges i avsnitt IV att medlemsstaterna bör finansiera, utveckla, genomföra och sprida bl.a. program, vägledning, riktlinjer, kampanjer och informationsmaterial för vägledning, utbildning och medvetandegörande.

4.4 Bestämmelser i svensk rätt

Bestämmelser som är avsedda att motverka och ge skydd mot våld och trakasserier i arbetslivet finns i stor utsträckning inom arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagstiftningen.

Arbetsmiljölagen (1977:1160) är en ramlag som innehåller de grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljöns utformning, anger vem som har ansvar och befogenheter och talar om hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och av föreskrifter som har meddelats av Arbetsmiljöverket, främst Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) och om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2). Dessa föreskrifter ersatte den 1 januari 2025 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). De nya föreskrifterna innebär inte någon skillnad i sak vad gäller grundläggande skyldigheter och krav.

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen är tvingande till förmån för den som omfattas av skyddet mot diskriminering. Diskrimineringslagen gäller på flera olika samhällsområden, varav ett är arbetslivsområdet. Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över att lagen följs.

Den straffrättsliga regleringen ger också ett viktigt skydd mot våld och trakasserier. Relevanta bestämmelser finns t.ex. i 3 kap. brottsbalken om brott mot liv och hälsa, 4 kap. brottsbalken om brott mot frihet och frid och 5 kap. brottsbalken om ärekränkning. Även 6 kap. brottsbalken om sexualbrott är relevant. I de flesta fall gäller dessa bestämmelser generellt, oavsett vem som är förövare respektive offer och oavsett var den brottsliga handlingen äger rum. Vissa brott, t.ex. arbetsmiljöbrott, kan bara begås av en individ i en viss situation. I vissa situationer gäller ett starkare straffrättsligt skydd, t.ex. för tjänstemän i samband med myndighetsutövning, se 17 kap. brottsbalken. Den 2 juli 2025 trädde lagändringar i kraft som bl.a., innebär en utvidgning av det straffrättsliga skyddet och skärpta straffskalor för våld eller hot mot tjänsteman, att förolämpning mot tjänsteman införs som en ny brottsrubricering och att ett uttryckligt stöd införs för att i vissa fall utelägna beslutsfattarens namn i underrättelser om beslut (prop. 2024/25:141).

Andra bestämmelser av relevans finns t.ex. i lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen. Arbetstagaren är bl.a. skyddad mot uppsägning som inte grundar sig på sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen.

5 Anslutning till ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

Regeringens förslag

Riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet.

Regeringens bedömning

Svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. ILO:s rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet kräver ingen åtgärd.

Utredningen lämnar inget förslag i frågan om godkännande av konventionen. Utredningens bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna

En övervägande majoritet av remissinstanserna, däribland *Arbetsdomstolen*, *Brottsförebyggande rådet (Brå)*, *Brottsoffermyndigheten*, *Diskrimineringsombudsmannen*, *Folkhälsomyndigheten*, *ILO-kommittén*, *Institutet för mänskliga rättigheter*, *Jämställdhetsmyndigheten*, *Myndigheten för arbetsmiljökunskap*, *Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet*, *Polismyndigheten*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* och *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*, delar utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med konventionen eller har ingen invändning mot bedömningen.

Några remissinstanser, bl.a. *Diskrimineringsombudsmannen*, *Institutet för mänskliga rättigheter*, *LO*, *Saco* och *TCO*, ställer sig uttryckligen positiva till en ratificering.

Arbetsgivarverket delar i stort bedömningen att svensk rätt är förenlig med konventionen men anser att det är tveksamt om den straffrättsliga lagstiftningen utgör ett skydd mot mindre allvarliga trakasserier i den omfattning som krävs för att uppfylla konventionens krav kopplat till trakasserier i arbetslivet. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att utredningens slutsats att svensk rätt är förenlig med konventionen är felaktig och att en ratificering kräver att fler åtgärder vidtas för att sträva efter den nollvision som konventionen vilar på.

Några remissinstanser, däribland *LO*, *Saco* och *TCO*, anser att det finns vissa oklarheter när det gäller arbetsgivarens ansvar för våld och trakasserier från tredje part. Enligt *Svenskt Näringsliv* måste arbetsgivarens ansvar begränsas till situationer som ligger inom arbetsgivarens kontroll.

ILO-kommittén delar utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med rekommendationen. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör rekommendationen särskilt.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Regeringen välkomnar konventionen

Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Det är oacceptabelt att människor utsätts för våld och trakasserier på grund av eller i sitt arbete. Regeringen anser därför att det är positivt att konventionen har antagits.

Det krävs ett helhetsperspektiv för bedömningen av om svensk rätt är förenlig med konventionen

Konventionen har, som framgår av artiklarna 2 och 3, ett brett tillämpningsområde. De personer som omfattas av skydd enligt konventionen är både arbetstagare och andra personer i arbetslivet. Av artikel 2 framgår att konventionens skydd omfattar anställda, så som de definieras i nationell lagstiftning och praxis, personer som arbetar oavsett avtalsrättslig status,

Prop. 2025/26:134 personer som yrkesutbildar sig, däribland praktikanter och lärlingar, arbetstagare som har sagts upp, volontärer, arbetsökande och platsökande. Dessutom omfattas de som utövar befogenheter, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare.

Av artikel 3 framgår vilka platser och situationer som konventionen är tillämplig på. Det gäller dels den fysiska arbetsplatsen och platser i anslutning till den, dels vissa sammanhang och situationer utanför arbetsplatsen men som är knutna till eller utgår från arbetet. Därutöver ingår resor till och från arbetet i konventionens tillämpningsområde.

Regeringen anser i likhet med utredningen att det krävs ett helhetsperspektiv för bedömningen av om svensk rätt är förenlig med konventionen. I svensk rätt har arbetsgivare ett stort ansvar för våld och trakasserier i arbetslivet. Ansvaret är bl.a. reglerat i arbetsmiljöregelverket och i diskrimineringslagen. Av 3 kap. arbetsmiljölagen följer att alla former av våld och trakasserier på arbetsplatsen som kan medföra ohälsa omfattas av arbetsgivarens skyldighet att vidta förebyggande åtgärder. På arbetsmiljöområdet finns dessutom Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) och om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2). Av föreskrifterna framgår bl.a. hur arbetsgivaren, förebyggande och genom åtgärder, ska arbeta när det gäller frågor om våld och hot om våld och kränkande särbehandling.

Diskrimineringslagen innehåller ett förbud mot diskriminering i bl.a. arbetslivet. Förbudet omfattar trakasserier och sexuella trakasserier. Vidare ska arbetsgivaren bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering som inkluderar diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier.

Våld och trakasserier i arbetslivet är dock inte enbart ett ansvar för arbetsgivare. Det allmänna motverkar och åtgärdar hot, våld och trakasserier i samhället i stort bl.a. genom straffrättslig lagstiftning. Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen har utformats bl.a. mot bakgrund av att straffrätten ger möjligheter för staten att utkräva ansvar vid allvarliga missförhållanden i arbetslivet. De straffrättsliga bestämmelserna gäller generellt och ger därmed ett grundskydd som omfattar alla, oavsett vem som är förövare respektive offer och oavsett var den brottsliga handlingen äger rum. För vissa grupper eller i vissa situationer finns det därutöver ett särskilt straffrättsligt skydd. Det gäller t.ex. för tjänstemän som utsätts för våld och hot i samband med myndighetsutövning, för journalister och för s.k. blåljuspersonal inom polis, räddningstjänst och ambulanssjukvård.

Regeringen anser i likhet med utredningen att det är det totala och sammanvägda skyddet som ska bedömas. Det är inte nödvändigt att åstadkomma samma skydd utifrån samma regelverk för samtliga personkategorier och situationer för att svensk rätt ska anses uppfylla de krav som konventionen ställer. Vidare bör, utöver lagstiftning, även andra åtgärder vägas in i bedömningen av om Sverige lever upp till alla delar av konventionen, t.ex. vilka strategier och andra styrdokument som har antagits och tillämpas.

I artikel 4 anges ett antal skyldigheter som i konventionen benämns kärnprinciper. Medlemsstaternas övergripande skyldighet enligt konventionen uttrycks i artikel 4.1, som anger att medlemsstater som ratificerar konventionen ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Enligt artikel 4.2 ska varje medlemsstat i enlighet med nationell lagstiftning och förhållanden, och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. I betänkandet anges att ordet ansats används för att beskriva och definiera det breda angreppssätt som medlemsstaterna ska ha vid genomförandet av konventionen och som innebär att medlemsstaternas åtgärder kan spänna över flera rättsområden. Ansatsen ska innebära att förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning, säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer, anta en övergripande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier och upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll. Vidare ska ansatsen innebära att säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd, föreskriva sanktioner, ta fram verktyg, vägledning och utbildning, och att medvetenheten ska höjas, i tillgängliga format och på lämpligt sätt. Slutligen ska ansatsen säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning vid förekomst av våld och trakasserier, t.ex. yrkesinspektioner eller andra behöriga organ.

Regeringen uppfattar i likhet med utredningen att flera av kärnprinciperna har nära kopplingar till andra artiklar i konventionen där det närmare anges hur principerna ska genomföras. Kärnprinciperna uttrycker alltså dels övergripande skyldigheter och förhållningssätt som gäller generellt inom konventionens tillämpningsområde, dels utgångspunkter för andra artiklar där det närmare anges hur principerna ska genomföras.

I betänkandet analyseras frågan om förhållandet mellan artikel 4 och svensk rätt när det gäller våld och trakasserier som utförs av tredje part. Utredningen konstaterar att de svenska straffrättsliga bestämmelserna ger ett vidsträckt skydd mot våld och trakasserier i arbetslivet, oavsett vem som är förövare respektive offer. Relevanta bestämmelser i brottsbalken finns t.ex. i 3 kap. om brott mot liv och hälsa och i 4 kap. om brott mot frihet och frid. Utredningen bedömer att ansvaret enligt 3 kap. arbetsmiljölagen om allmänna skyldigheter, där bl.a. arbetsgivarens skyldighet att riskbedöma verksamheten ingår, också gäller i förhållande till tredje part, även om det inte uttryckligen följer av lagen. Vidare bedömer utredningen att om trakasserier från tredje part utgör en risk i verksamheten, kan dessa situationer omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Eftersom kravet på riskbedömning regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och några begränsningar i tillämpningsområdet i förhållande till tredje part inte kan utläsas, bedömer utredningen att föreskrifterna omfattar dessa aspekter. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren ska undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö bedöms i viss mån aktualiseras eftersom dessa föreskrifter är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det konstateras vidare i betänkandet att situationer där arbetstagare utsätts för våld och hot om våld, även från tredje part, omfattas av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön.

ILO-kommittén anger att den inte har anledning att ifrågasätta utredningens redovisning och bedömningar när det gäller våld och trakasserier från tredje part. *LO* betonar att bestämmelserna om arbetsgivarens ansvar beträffande skydd mot våld och trakasserier från tredje part och utanför arbetstid och arbetsplats inte är helt utredda. *LO* anser att utredningen lutar sig tungt mot att straffrätten täcker konventionens krav på skydd för alla arbetstagare oavsett situation, men delar samtidigt utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med konventionen. *Polismyndigheten* anser att ett fortsatt arbete för att förtydliga arbetsgivarens ansvar och förbättra arbetsgivarens möjligheter att förebygga våld och trakasserier från tredje part är viktigt. *Saco* anser att det i dag finns oklarheter om i vilken utsträckning Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö omfattar situationer när en tredje part är involverad, men delar utredningens bedömning att det inte finns några hinder för att ratificera konventionen. *TCO* anger att det verkar råda oklarhet om huruvida Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö kan tillämpas när det är en tredje person som utför t.ex. en kränkning. *TCO* delar dock utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med konventionen och att det strikt tolkat inte krävs lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska kunna ratificera konventionen.

Regeringen konstaterar att några av remissinstanserna anser att skyddet mot våld och trakasserier från tredje part skulle kunna förtydligas men att de ändå gör bedömningen att svensk rätt är förenlig med konventionen. Som utredningen anför är det grundläggande straffrättsliga skyddet vidsträckt och omfattar våld och trakasserier oavsett vem som utför det. Därutöver finns det regler på arbetsmiljöområdet som omfattar olika situationer och som ger ett kompletterande skydd beroende på situation.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet invänder att konventionens tillämpningsområde är mer vidsträckt än regleringen på arbetsmiljöområdet. Fakultetsnämnden anger att arbetsmiljölagen exempelvis inte gäller vid resor till och från arbetet. Regeringen konstaterar att artikel 3 om konventionens fysiska tillämpningsområde inte ställer upp något krav på att det behöver vara just arbetsgivaren som har ansvaret för att skydda mot våld och trakasserier vid resor till och från arbetet. Det finns ett generellt straffrättsligt skydd mot våld och trakasserier som gäller även vid sådana resor.

Sammantaget bedömer regeringen att svensk rätt uppfyller den övergripande skyldigheten att respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Svensk rätt är förenlig med kravet på att respektera, främja och förverkliga grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet

Av artikel 5 i konventionen framgår att alla medlemsstater, med sikte på att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet, ska respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet. Artikel 5 knyter alltså ihop arbetet med att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet med ILO:s grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Dessa grundläggande rättigheter och principer återspeglas i ILO:s s.k. kärnkonventioner. Kärnkonventionerna handlar om föreningsfrihet och den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, barnarbete, icke-diskriminering och arbetsmiljö.

Eftersom Sverige har ratificerat dessa konventioner och införlivat dem i svensk rätt, är de en integrerad del av arbetet med att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. Regeringens bedömning är därmed att svensk rätt är förenlig med kravet i artikel 5 på att respektera, främja och förverkliga grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

I avsnitt 7 i denna proposition föreslås att riksdagen också ska godkänna ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar). Genom den konventionen görs det ett tillägg i konventionen om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet som innebär att orden en säker och hälsosam arbetsmiljö förs in i artikel 5 som en av de grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som varje medlemsstat ska respektera, främja och förverkliga. Regeringen bedömer att respekt, främjande och förverkligande av en säker och hälsosam arbetsmiljö utgör ett led i arbetet med att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet och att svensk rätt är förenlig även med detta krav.

Svensk rätt är förenlig med kravet på att anta lagar som säkerställer rätt till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet

Medlemsstaterna ska enligt artikel 6 i konvention (nr 190) anta lagar, andra författningar och policyer som säkerställer rätten till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet. Detta ska inbegripa kvinnliga arbetstagare samt 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.

I ILO:s rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet som kompletterar konventionen, anges att hänvisningen till utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer ska tolkas i enlighet med tillämpliga internationella arbetsnormer och internationella människorättsinstrument (punkt 13). I konventionens ingress nämns bl.a. ILO:s kärnkonventioner och andra relevanta internationella instrument, däribland FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948), den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (1966), den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966), den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (1965), konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

Prop. 2025/26:134 (1979) och konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2006).

Bestämmelser i svensk rätt som är av betydelse vid bedömningen av om kraven i artikel 6 är uppfyllda finns i regeringsformen (RF) och diskrimineringslagen. Av 1 kap. 2 § RF framgår att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde. Domstolar, förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska enligt 1 kap. 9 § RF i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet. Av 2 kap. 12 § RF framgår att en lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon missgynnas därför att han eller hon tillhör en minoritet med hänsyn till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande eller med hänsyn till sexuell läggning. Vidare följer av 2 kap. 13 § RF att en lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön, om inte föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.

Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) är inkorporerad i svensk rätt och gäller sedan 1995 som svensk lag (lagen [1994:1219] om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna). Av 2 kap. 19 § RF följer att en lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av konventionen. I artikel 14 i Europakonventionen slås fast att åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen ska säkerställas utan diskriminering på någon grund såsom kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

Även Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna innehåller ett förbud mot diskriminering, där också funktionshinder, ålder och sexuell läggning uttryckligen nämns. Andra bestämmelser i stadgan av relevans handlar om jämställdhet mellan kvinnor och män och rättigheter för barn, äldre, och personer med funktionshinder.

Diskrimineringslagen bygger i stor utsträckning på olika EU-direktiv om likabehandling. Lagen, som bl.a. gäller i arbetslivet, syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet anser att arbetstagare i småföretag bör identifieras som en riskgrupp i sig i enlighet med konventionen eftersom den som är anställd på en stor arbetsplats åtnjuter starkare arbetsmiljörättsligt skydd än den som är anställd på en liten arbetsplats. Fakultetsnämnden anser att detta är en av de åtgärder som krävs för en ratificering av konventionen. Regeringen vill understryka att medlemsstaternas åtagande enligt artikel 6 i konventionen är att säkerställa rätten till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet. Som anges i rekommendationen ska uttrycket utsatta grupper och grupper i utsatta situationer tolkas i enlighet med tillämpliga internationella arbetsnormer och internationella människorättsinstrument. Regeringen bedömer med den utgångspunkten att arbetstagare vid småföretag inte i sig utgör en

sådan utsatt grupp eller grupp i utsatt situation som avses i artikel 6 i konventionen. Det kan tilläggas att arbetsmiljölagstiftningen gäller i all verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, alltså även i små företag. Att det finns regellättnader för hur småföretag kan arbeta med arbetsmiljöfrågor begränsar inte på något avgörande sätt arbetsgivarens juridiska arbetsmiljöansvar.

Regeringen konstaterar sammanfattningsvis att rätten till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet är fastlagd i svensk rätt. Regeringens bedömning är därmed att svensk rätt är förenlig med kravet i artikel 6 på att anta lagar, författningar och policyer som säkerställer rätten till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet.

Svensk rätt är förenlig med kravet på att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet

En övergripande skyldighet för medlemsstaterna är att se till att våld och trakasserier i arbetslivet, däribland könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, är definierat och förbjudet i lagar och andra författningar, se artikel 7 i konventionen. Det gäller inte minst genom den ansats som medlemsstaterna ska anta för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet.

Konventionens definition i artikel 1 av våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, är den centrala utgångspunkten. Enligt denna definition omfattar begreppet våld och trakasserier i arbetslivet ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar eller hot om sådana. Dessa oacceptabla beteenden eller handlingar ska syfta till, resultera i eller kunna resultera i fysisk, psykisk, sexuell eller ekonomisk skada. Definitionen omfattar beteenden oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger. Att våldet är könsrelaterat eller trakasserierna är könsrelaterade innebär att våldet eller trakasserierna riktas mot personer på grund av deras kön eller genus, eller att våldet eller trakasserierna oproportionerligt drabbar personer av ett visst kön eller genus. Det kan bl.a. handla om sexuella trakasserier. Av artikel 1 framgår att det i nationella författningar kan införas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp för våld och trakasserier.

I likhet med utredningen bedömer regeringen att konventionen inte innebär en självständig skyldighet att definiera våld och trakasserier. Om den lagstiftning som redan finns bedöms tillräcklig för att uppfylla kravet på förbud mot våld och trakasserier i arbetslivet krävs det alltså inte att det införs nya definitioner.

När det gäller frågan om att förbjuda våld och trakasserier kan det konstateras att ett förbud mot ett visst agerande kan ha olika karaktär. Det kan t.ex. framgå av straffrättslig lagstiftning eller vara sanktionerat med en administrativ eller civilrättslig sanktion. Som utredningen anför innebär de straffrättsliga bestämmelserna ett vidsträckt förbud mot våld och trakasserier i arbetslivet.

Frågan om våld och trakasserier i arbetslivet regleras inte bara genom den straffrättsliga lagstiftningen, utan i stor utsträckning även genom att det finns skyldigheter för en arbetsgivare att vidta åtgärder för att bl.a. motverka förekomsten av diskriminering i form av trakasserier i verksamheten. Diskrimineringslagen (2008:567) innehåller ett förbud mot diskri-

Prop. 2025/26:134 minering i bl.a. arbetslivet. Av 2 kap. 4 § diskrimineringslagen framgår att med diskriminering enligt lagen avses, utöver direkt och indirekt diskriminering, bl.a. trakasserier och sexuella trakasserier. Trakasserier definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Sexuella trakasserier definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förbudet mot diskriminering gäller för arbetsgivare och andra som likställs med arbetsgivaren i förhållande till arbetstagare, praktikanter, den som gör en förfrågan om eller söker arbete och inhyrda eller inlånade arbetstagare. Arbetsgivaren har vidare en undersöknings- och åtgärdsskyldighet om arbetsgivaren får kännedom om sådana trakasserier riktade mot någon av de som skyddas av lagen som begåtts av någon som utför arbete eller praktik hos arbetsgivaren. Diskrimineringsförbudet är civilrättsligt sanktionerat. Det innebär att en arbetsgivare som bryter mot förbudet blir skyldig att betala skadestånd i form av en diskrimineringsersättning.

Av 3 kap. 6 § diskrimineringslagen framgår också att en del i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Av förarbetena till diskrimineringslagen (prop. 2007/08:95) framgår att kravet på riktlinjer är avsett att göra det tydligt att bl.a. trakasserier kopplade till en diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen.

Frågan om våld och trakasserier i arbetslivet regleras vidare genom arbetsmiljörättsliga bestämmelser. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2) innehåller bestämmelser som får liknande verkan som ett förbud. Det följer av dessa föreskrifter att arbetsgivare ska klargöra att kränkande särbehandling, där även sexuella trakasserier och andra former av diskriminering ingår, inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras och vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Alla arbetstagare och av arbetsgivaren inhyrda personer omfattas av reglerna.

Regeringen anser att dessa regelverk sammantagna uppfyller konventionens krav på att förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet. Som *Arbetsdomstolen* konstaterar har en arbetstagare som utsätts för våld eller trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen ett starkare skydd än den arbetstagare som t.ex. trakasseras på andra grunder. Som redan har konstaterats är det enligt konventionen inte nödvändigt att åstadkomma samma skydd utifrån samma regelverk för samtliga personkategorier och situationer för att svensk rätt ska anses förenlig med konventionen. Det gäller inte minst mot bakgrund av att artikel 4.2 anger att genomförandet ska ske i enlighet med nationell lagstiftning och nationella förhållanden.

Mot denna bakgrund konstaterar regeringen att svensk rätt är förenlig med kravet i artikel 7 på att se till att våld och trakasserier i arbetslivet, däribland könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, är definierat och förbjudet i lagar och andra författningar.

Några av remissinstanserna lyfter frågan om skyddet mot mindre allvarliga trakasserier. *Arbetsgivarverket* delar i stort bedömningen att svensk rätt är förenlig med konventionen men uttrycker tveksamhet till om konventionens förbud mot våld och trakasserier är helt uppfyllt när det gäller mindre allvarliga trakasserier. *Arbetsgivarverket* anser att det finns ett stort behov av att stärka det straffrättsliga skyddet för samtliga statsanställda. *LO* anser att det straffrättsliga skyddet mot trakasserier i form av brottet förolämpning är för svagt och framhåller att *LO-förbundens* medlemmar utsätts för såväl upprepade subtila trakasserier och kommentarer som grövre trakasserier och hot. *Organisationen* delar dock utredningens bedömning att svensk rätt är förenlig med konventionen. *Saco* anför att det straffrättsliga skyddet för den som blir utsatt i sitt arbete måste stärkas, t.ex. genom ett tillfredsställande skydd vid mindre grova brott. Även *Saco* delar dock utredningens bedömning att det inte finns några hinder för att ratificera konventionen. *TCO* anser att det strikt tolkat inte krävs några lagändringar för att Sverige ska kunna ratificera konventionen, men anser att det straffrättsliga skyddet för den som blir utsatt för hat, hot, våld eller trakasserier behöver stärkas, t.ex. när det gäller förolämpning och trakasserier i sociala medier.

I betänkandet konstateras att det är uppenbart att svensk straffrättslig lagstiftning möter konventionens krav på att förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet när det gäller våld och allvarligare former av trakasserier, inklusive allvarligare former av sexuella trakasserier. I betänkandet anges vidare att den straffrättsliga lagstiftningen också innehåller bestämmelser som förbjuder mindre allvarliga trakasserier, bl.a. genom bestämmelserna om olaga hot, ofredande och förolämpning. I förhållande till vissa grupper aktualiseras dessutom ytterligare förbud eller bestämmelser som får liknande verkan som ett förbud genom arbetsmiljörättslig och diskrimineringsrättslig reglering. Regeringen bedömer sammanfattningsvis i likhet med utredningen att de bestämmelser som finns i svensk rätt åstadkommer det skydd även mot sådana mindre allvarliga trakasserier som konventionen kräver.

Svensk rätt är förenlig med kravet på att anta lagar om att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att förebygga våld och trakasserier

Enligt artikel 9 ska medlemsstaterna anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder, i proportion till deras grad av kontroll, för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet. I artikeln anges ett antal åtgärder som arbetsgivarens förebyggande ansvar i synnerhet ska innefatta, i den utsträckning som det är praktiskt möjligt (artikel 9 a–d). Av artikel 9 a–c följer att arbetsgivare bl.a. ska anta och genomföra en arbetsplatspolicy om våld och trakasserier, beakta våld och trakasserier i arbetsmiljöarbetet och identifiera faror och bedöma riskerna för våld och trakasserier. I rekommendationen, punkt 8, anges att särskild uppmärksamhet bör ägnas bl.a. åt faror och risker som har samband med arbetsvillkor, arbetsformer, hur arbetet organiseras, om det involverar tredje parter, som t.ex. klienter, kunder, patienter eller allmänheten, samt faror och risker som har samband med diskriminering. I artikel 9 d i konventionen anges vidare att arbetstagare och andra berörda personer ska

Prop. 2025/26:134 tillhandahållas information och utbildning om identifierade faror och risker och att detta ska inbegripa arbetstagares och andra berörda personers rättigheter och skyldigheter med avseende på arbetsplatspolicyn om våld och trakasserier.

Arbetsgivaren har enligt svensk rätt ett långtgående ansvar för arbetsmiljön enligt 3 kap. arbetsmiljölagen. Alla former av våld och trakasserier på arbetsplatsen som kan medföra ohälsa omfattas av arbetsgivarens skyldighet att vidta förebyggande åtgärder, oavsett vem som utför våldet eller trakasserier. Enligt lagen ska arbetsgivaren kontinuerligt arbeta med riskbedömningar, däribland bedömningar av psykosociala risker, och med åtgärder och uppföljning. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) och om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2) specificeras arbetsgivarens ansvar. I föreskrifterna anges bl.a. hur arbetsgivaren ska arbeta när det gäller frågor om våld och hot om våld och frågor om bl.a. kränkande särbehandling.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering inklusive trakasserier och sexuella trakasserier (3 kap. 1 § diskrimineringslagen). Arbetsgivaren ska undersöka riskerna för trakasserier och sexuella trakasserier, analysera orsakerna till upptäckta risker, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och följa upp och utvärdera arbetet (3 kap. 2 § diskrimineringslagen). Inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (3 kap. 6 § första stycket diskrimineringslagen).

Svenskt Näringsliv framhåller att arbetsgivarens ansvar måste vara begränsat till situationer som ligger inom arbetsgivarens kontroll medan situationer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll ska hanteras av andra aktörer och annan lagstiftning, t.ex. straffrättslig lagstiftning. Enligt utredningen innebär formuleringarna i artikel 9 att de krav som ska ställas på arbetsgivare måste vara rimliga utifrån vad de har möjlighet att påverka. De medför också en flexibilitet som innebär att åtgärder kan anpassas till vad som anses rimligt för en specifik arbetsgivare, t.ex. i förhållande till storlek och resurser i övrigt.

Regeringen anser i likhet med utredningen att graden av kontroll och vad som är praktiskt möjligt för en arbetsgivare påverkar vilken personkrets samt vilka platser och situationer som omfattas av kraven i artikel 9. Arbetsgivarens ansvar enligt artikel 9 måste enligt regeringens bedömning i första hand omfatta ett ansvar i förhållande till de egna anställda eftersom det är den relationen som ligger i begreppet arbetsgivare.

Skyldigheten enligt artikel 9 d att tillhandahålla information och utbildning om identifierade faror och risker omfattar, förutom arbetstagare, även andra berörda personer. Att arbetsgivarens skyldighet enligt konventionen ska gälla i förhållande till arbetstagare och andra berörda personer innebär enligt utredningen en begränsning i förhållande till den breda personkrets som omfattas av konventionen enligt artikel 2. Regeringen instämmer i utredningens bedömning att artikel 9 d inte kan ta sikte på samtliga personkategorier som räknas upp i artikel 2.

Regeringens bedömning är sammanfattningsvis att svensk rätt är förenlig med kravet i artikel 9 på att medlemsstaterna ska anta lagar och andra författningar om att arbetsgivare ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet.

Kravet på en övergripande strategi, åtgärder och policyer är uppfyllt

Kravet på att medlemsstaterna vidtar lämpliga åtgärder och antar policyer och en övergripande strategi framgår av flera artiklar. Enligt artikel 4.2 b ska medlemsstaterna säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer. Enligt artikel 11 a kan de relevanta nationella policyerna röra arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering samt migration. Av artikel 4.2 c framgår att medlemsstaterna ska anta en övergripande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier.

Vidare framgår av artikel 8 att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att erkänna myndigheternas viktiga roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin. Medlemsstaterna ska också, i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på andra sätt, identifiera i vilka sektorer eller yrken och anställningsförhållanden som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier samt vidta åtgärder för att effektivt skydda sådana personer.

Medlemsstaternas skyldigheter att identifiera och vidta åtgärder för bl.a. sektorer och yrken där sannolikheten är större att utsättas för våld och trakasserier har koppling till punkterna 9–11 i rekommendationen. I punkt 9 i rekommendationen anges exempel på sektorer eller yrken och arbetsförhållanden där sannolikheten att utsättas för våld och trakasserier är större, t.ex. vid nattarbete, ensamarbete, hushållsarbete och arbete inom hälso- och sjukvård, besöksnäring, sociala tjänster, räddningstjänster, transport, utbildning och underhållning.

Regeringens arbete mot våld och trakasserier bedrivs brett och med inriktning på riksdagsbundna mål inom bl.a. arbetslivspolitik, politiken mot diskriminering och jämställdhetspolitiken. Utöver de övergripande riksdagsbundna målen för respektive område har regeringen fastställt mer preciserade mål, ställningstaganden och prioriteringar som framgår av bl.a. policyer, strategier och handlingsplaner. Sådana dokument utgör i sin tur en utgångspunkt för mer konkreta åtgärder, såsom instruktioner, regleringsbrev och särskilda regeringsuppdrag till berörda myndigheter. En relevant policy i detta sammanhang är regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor (skr. 2016/17:10) med tillhörande periodiska åtgärdsprogram.

Utredningen anför att det samråd som enligt konventionen ska bedrivas med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan innefatta olika former av partsinflytande, t.ex. arbetsgivares samråd med arbetstagare och deras representanter, inklusive skyddsombud, samt arbetsmarknadens parter s möjligheter till inflytande i regeringens och myndigheternas arbete, inklusive olika former av dialog, samråd och remissförfaranden. Regeringen konstaterar att det finns samrådsförfaranden mellan parterna på olika nivåer, såväl lokalt på arbetsplatserna som på central nivå, och mellan regeringen och parterna, bl.a. genom

Prop. 2025/26:134 remissförfarandet. Regeringen har en löpande dialog i olika sammanhang med arbetsmarknadens parter. Till detta kommer även åtgärder inom ramen för det partsgemensamma arbete som är en grundsten i att skapa en hållbar och positiv arbetsmiljö. Sådant arbete sker bl.a. genom av parterna samägda organisationer inom de olika sektorerna av arbetsmarknaden: Prevent inom den privata sektorn, Partsrådet inom den statliga sektorn och Suntarbetsliv inom sektorn för kommuner, regioner och kommunala företag.

Regeringen gör mot denna bakgrund den sammantagna bedömningen att de svenska åtgärderna i form av bl.a. strategier, policyer och uppdrag till myndigheter innebär att kravet i artiklarna 4.2 c, 8 och 11 på att vidta lämpliga åtgärder och att anta policyer och en övergripande strategi mot våld och trakasserier i arbetslivet är uppfyllt.

En ratificering av konventionen innebär att regeringen återkommande behöver rapportera till ILO om hur Sverige efterlever konventionens krav, bl.a. om policyer och övergripande strategier. Medlemsstaternas rapporter granskas av ILO:s expertkommitté, som följer upp hur medlemsstaterna efterlever ILO:s normer. Klagomål kan riktas till kommittén från t.ex. arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. På så sätt bidrar en bundenhet till konventionen med åtföljande rapporteringskrav till att de frågor om våld och trakasserier i arbetslivet som omfattas av konventionen uppmärksammas över tid och till att ett kontinuerligt arbete bedrivs inom relevanta politikområden.

Svensk rätt är förenlig med kravet på att säkerställa efterlevnaden av konventionen

I artiklarna 4.2 d–f, 4.2 h och 10 finns det bestämmelser om hur efterlevnaden av konventionen ska säkerställas.

Medlemsstaternas skyldigheter kan delas in i tre huvudområden. Det första området är att det ska finnas mekanismer för efterlevnad och kontroll, dels på ett övergripande plan, dels genom att det ska finnas tillräckliga möjligheter att ingripa, granska och utreda i enskilda fall vid förekomsten av våld och trakasserier (artiklarna 4.2 d, 4.2 h, 10 a och 10 h). Det andra området är att det ska finnas tillgång till rättsmedel och stöd när någon utsätts för våld eller trakasserier (artiklarna 4.2 e, 10 b och 10 e). Det tredje och sista området är att det ska finnas sanktioner (artiklarna 4.2 f och 10 d).

Enligt artikel 10 ska relevanta myndigheter ha möjlighet att ställa krav på omedelbara åtgärder och förelägganden om att avbryta arbete om det finns en överhängande fara för liv, hälsa eller säkerhet. Vidare anges att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare har rätt, utan att drabbas av repressalier eller andra oskäligen följder, att lämna en arbetssituation som de har rimliga skäl att anta utgör en överhängande och allvarlig fara för liv, hälsa eller säkerhet på grund av våld och trakasserier och att de har skyldighet att informera ledningen.

Medlemsstaterna ska säkerställa efterlevnaden av konventionen genom ett övergripande system för kontroll och övervakning av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet. Ett sätt att säkerställa efterlevnaden är genom myndigheters tillsyn över att aktuella författningar följs. Inom ramen för tillsynen kan olika instrument

finnas till förfogande, t.ex. rätt att inspektera verksamheter, ta del av handlingar, få svar på frågor och meddela förelägganden och förbud, med eller utan vite. En viktig fråga för tillsynens effektivitet är också vilka sanktionsmöjligheter som finns.

Som utredningen konstaterar bygger det svenska systemet för kontroll och övervakning inom det aktuella området på tillsynsmyndigheterna Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket. Diskrimineringsombudsmannen har i uppdrag att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs och har medel för att utöva tillsynen genom att tillsynsobjektet har en uppgiftsskyldighet som kan sanktioneras med vite. Diskrimineringsombudsmannen har även möjlighet att begära vitesföreläggande hos Nämnden mot diskriminering i de fall en arbetsgivare inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder (4 kap. 3 § diskrimineringslagen). Vidare kan Diskrimineringsombudsmannen som part i domstol föra talan för en enskild som medger det (4 kap. 2 § diskrimineringslagen). Den som bryter mot förbuden mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär (5 kap. 1 § diskrimineringslagen). Talerätten är delad mellan Diskrimineringsombudsmannen, arbetstagarorganisationer och ideella föreningar (6 kap. 1 och 2 §§ diskrimineringslagen). Enligt lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen har myndigheten bl.a. i uppdrag att informera och utbilda, vilket bidrar till att säkerställa efterlevnaden. Även arbetsmarknadens parter har en roll i att säkerställa efterlevnaden av diskrimineringslagen genom att en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan om diskrimineringsersättning för en medlems räkning och i vissa fall också att begära ett föreläggande om vite.

Arbetsmiljöverket har i uppdrag att utöva tillsyn över att arbetsmiljölagen och de föreskrifter som har meddelats med stöd av den lagen följs. Myndigheten har rätt att få de upplysningar, handlingar och prov samt påkalla de undersökningar som behövs för att myndigheten ska kunna utöva sin tillsyn och har även rätt att få tillträde till ett arbetsställe. I första hand ska myndigheten försöka uppnå frivillig rättelse, men om det inte sker kan myndigheten besluta om förelägganden eller förbud som kan förenas med vite och leda till sanktion i form av straff. Dessutom har myndigheten en omfattande möjlighet att meddela föreskrifter och uppgift att informera för att stärka efterlevnaden av arbetsmiljölagen.

För kontrollen och övervakningen av efterlevnaden av bestämmelserna i arbetsmiljölagen spelar också skyddsombuden en viktig roll, inte minst genom möjligheten att vända sig till arbetsgivaren för att begära åtgärder. Skyddsombudets möjlighet att därefter begära föreläggande och att använda sig av rätten att i vissa situationer avbryta arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa (den s.k. stoppningsrätten) är också viktiga verktyg. Skyddsombudets rätt och möjlighet att agera enligt arbetsmiljölagen får, som utredningen anför, anses uppfylla konventionens krav enligt artiklarna 4.2 h och 10 h på tillräckliga befogenheter att ingripa bl.a. med förelägganden om att avbryta arbetet om det finns en överhängande fara för liv, hälsa eller säkerhet.

Därtill kommer att arbetsmiljöverket kan sägas ge ett visst skydd mot repressalier genom skyddet mot kränkande särbehandling i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om planering och organisering av arbetsmiljö-

Prop. 2025/26:134 arbete (AFS 2023:2). Även repressalieförbudet i diskrimineringslagen och förbudet mot föreningsrättskränkning i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen, kan ge skydd i vissa situationer. Arbetsgivare och arbetstagare har också en ömsesidig lojalitetsplikt och arbetsgivarens arbetsledningsrätt måste utövas inom vissa ramar. Arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen har vidare ett skydd mot uppsägning som inte är grundad på sakliga skäl. Regeringen instämmer därmed i utredningens bedömning att arbetstagare har en rätt att lämna en farlig arbetssituation under de omständigheter som konventionen föreskriver i artikel 10 g utan att drabbas av repressalier eller andra oskäligen följder.

Regeringen bedömer sammanfattningsvis, i likhet med utredningen, att svensk rätt är förenlig med kravet på att säkerställa efterlevnaden av konventionen genom mekanismer för kontroll och övervakning.

Svensk rätt är förenlig med kravet på tillgång till rättsmedel, förfaranden för rapportering och tvistlösning samt stöd och sanktioner

I artikel 4.2 e anges att det ska finnas tillgång till rättsmedel och stöd för offer som utsatts för våld eller trakasserier. I artikel 10 b anges att enkel tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel ska säkerställas, liksom säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning. Som exempel anges i artikel 10 b förfaranden för anmälan och utredningar, förfaranden för tvistlösning på eller utanför arbetsplatsen, samt domstolar eller skiljenämnder. Ytterligare exempel som nämns är bl.a. skydd mot repressalier för anmälare, offer, vittnen och visselblåsare samt rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för klagande och offer. Som exempel på vad som kan utgöra lämpliga rättsmedel enligt artikel 10 b nämns i punkt 14 i rekommendationen bl.a. rätten att säga upp sig med ersättning, återanställning samt lämplig skadeståndersättning. Enligt artiklarna 4.2 f och 10 ska medlemsstaterna också föreskriva sanktioner.

Arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete är grundläggande för att undersöka risker och vidta utredningar och åtgärder i fråga om våld och trakasserier. Även skyddsombuden har en viktig roll, bl.a. i att ge stöd åt drabbade arbetstagare, kräva att arbetsgivaren agerar och om det inte sker ta saken vidare till Arbetsmiljöverket. Det finns också en möjlighet att anmäla missförhållanden på en specifik arbetsplats direkt till Arbetsmiljöverket. På så sätt kan t.ex. arbetsgivarens utredningsskyldighet aktualiseras. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om planering och organisation av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2) ska arbetsgivaren ha rutiner för hur och var personer som utsätts för kränkande särbehandling eller våld eller hot om våld kan få hjälp.

Även enligt diskrimineringslagen finns en skyldighet för arbetsgivaren att ha rutiner för hur arbetstagare som utsätts för trakasserier och sexuella trakasserier i diskrimineringslagens mening ska agera för att få hjälp. Arbetsgivare som får kännedom om att någon upplever sig trakasserad på ett sätt som omfattas av diskrimineringslagen har en utredningsskyldighet och en skyldighet att vidta skäligen åtgärder. Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som har utsatts om arbetsgivaren inte har uppfyllt sin utrednings- och åtgärdsskyldighet.

Förelägganden från Arbetsmiljöverket och, efter Diskrimineringsombudsmannens framställan, Nämnden mot diskriminering kan förenas med vite, vilket är ett viktigt sanktionsmedel för att säkerställa efterlevnaden av regelverket. Även möjligheten för en domstol att döma ut diskrimineringsersättning är relevant i detta sammanhang.

Det bör också tilläggas att den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att parterna tar ett stort ansvar när det gäller att säkerställa efterlevnaden av arbetsmiljölagens och diskrimineringslagens tillämpning inom arbetslivet samt av kollektivavtalen på dessa områden.

Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen täcker i princip samtliga personkategorier i artikel 2 i konventionen. När det gäller våld och trakasserier från tredje part omfattas inte dessa av diskrimineringslagen men däremot omfattas de av arbetsmiljölagen. Ytterst skyddas alla som arbetar, oavsett avtalsrättslig status, genom det straffrättsliga systemet. Den som gör sig skyldig till brott kan också bli skadeståndsskyldig gentemot brottsoffret, som kan få hjälp med att föra sin talan om skadestånd genom åklagaren eller ett målsägandebiträde. Brottsoffret ska också så snart som möjligt informeras om reglerna om bl.a. stödperson och rätts hjälp.

Som utredningen anför innebär vidare skyddet för visselblåsare och inrättandet av kanaler för att rapportera om missförhållanden ytterligare mekanismer för att komma till rätta med problem på arbetsplatser.

Regeringen anser sammanfattningsvis i likhet med utredningen att svensk rätt är förenlig med kravet på tillgång till rättsmedel, förfaranden för rapportering och tvistlösning samt stöd och sanktioner.

Svensk rätt är förenlig med kravet på att vidta åtgärder för skydd av den personliga integriteten

Konventionen anger att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att skydda den personliga integriteten och konfidentialiteten för berörda personer (artikel 10 c).

Skyddsombud m.fl. har tystnadsplikt och får inte obehörigen röja eller utnyttja vad de under uppdraget har fått veta om bl.a. en enskilds personliga förhållanden (7 kap. 13 § arbetsmiljölagen). Under vissa förutsättningar kan bl.a. skyddsombudet lämna en uppgift vidare. I sådant fall gäller tystnadsplikten också för den som tagit emot uppgiften. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Om en arbetstagare anmäler missförhållanden på en specifik arbetsplats till Arbetsmiljöverket och anmälan gäller arbetsplatsen som personen är anställd på omfattas anmälan av sekretess enligt 28 kap. 14 § offentlighets- och sekretesslagen. Det innebär att Arbetsmiljöverket inte får lämna ut uppgifter om anmälan till arbetsgivaren eller någon annan utomstående.

Inom ramen för arbetsgivarens och arbetstagarens samverkan i arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivaren förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka (3 kap. 12 § diskrimineringslagen). Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om

Prop. 2025/26:134 tystnadsplikt och skadestånd enligt 21, 22 och 56 §§ medbestämmandelagen.

Även Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) är relevant när det gäller skydd för den personliga integriteten. Ytterligare viktiga delar i skyddet för den personliga integriteten är lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning och förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning samt de olika sekretessbestämmelser som gäller i brottmålsförfarandet.

Regeringens bedömning är därmed att svensk rätt uppfyller konventionens krav på att vidta åtgärder för skydd av den personliga integriteten.

Kravet på att vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer är uppfyllt

I konventionen anges att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som det är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet (artikel 10 f).

Att förebygga och bekämpa våld i nära relationer är en viktig samhällsfråga där ansvaret ligger på kommunerna, regionerna och olika myndigheter. Jämställdhetsmyndigheten har flera uppgifter om våld i nära relationer och samverkar i det arbetet med andra myndigheter och aktörer, bl.a. Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. Jämställdhetsmyndigheten arbetar bl.a. med frågor om arbetsplatsens roll i arbetet mot våld i nära relationer. Myndigheten tillhandahåller kunskap och andra resurser som kan användas av arbetsgivare för att inkludera frågor om våld i nära relationer i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet och ge stöd till medarbetare som är våldsutsatta. Även bl.a. SKR erbjuder stöd för chefer att arbeta med dessa frågor. Civilsamhället, inte minst tjej- och kvinnojourer samt andra jourer och organisationer för våldsutsatta, har en viktig kompletterande funktion för att tillhandahålla skydd och stöd för våldsutsatta.

Ett viktigt led i att uppfylla konventionens syfte har varit regeringens uppdrag till Jämställdhetsmyndigheten att i dialog med bl.a. Arbetsmiljöverket höja kunskapen om hur våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetslivet (A2022/00389). I uppdraget ingick att genomföra informationsinsatser för att höja kunskapen om befintligt regelverk inom arbetslivet när det gäller anställda som är utsatta för våld i nära relationer eller hedersrelaterat våld och förtryck. Uppdraget slutredovisades den 28 februari 2025 (A2025/00211). Myndigheterna har därefter fortsatt arbetet inom ramen för sina verksamheter, bl.a. genom informationsinsatser och att samla och sprida kunskap och i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare. Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen tillhandahåller information på ett flertal språk på sina respektive webbplatser. Tillgänglighetskravet i lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service bidrar också till

att den digitala informationen tillhandahålls på ett begripligt och tillgängligt sätt.

Som utredningen påpekar finns det ingen särskild ledighetslag kopplad till situationer när någon har utsatts för våld i nära relation, men den som har utsatts för våld och därför inte kan arbeta kan få ett skydd genom socialförsäkringssystemet. Arbetsrättsliga bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning vid t.ex. frånvaro gäller även i dessa situationer. Vidare följer av bestämmelser på arbetsmiljöområdet att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Regeringen bedömer därmed att konventionens krav på att vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer är uppfyllt.

Kravet på att höja medvetenheten om våld och trakasserier i arbetslivet är uppfyllt

Medlemsstaterna ska enligt konventionen ta fram verktyg, vägledningar och utbildningar, och se till att medvetenheten höjs, i tillgängliga format och på lämpligt sätt (artikel 4.2 g). Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier (artikel 11 b). Vidare ska medlemsstaterna sträva efter att säkerställa att initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten (artikel 11 c). I punkt 23 i rekommendationen finns en lista med exempel på bl.a. vägledningar och utbildningar som medlemsstaterna på lämpligt sätt bör finansiera, utveckla, genomföra och sprida.

Arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet omfattas av flera politiska mål som har fastställts av riksdagen och regeringen, till vilka strategier och handlingsplaner kopplas. Myndighetsstyrningen i form av instruktioner, regleringsbrev och regeringsuppdrag förväntas leda till att myndigheterna bidrar till att prioriteringarna uppnås. Även arbetsmarknadens parter och de partsägda organisationernas olika insatser utgör en viktig del av hur Sverige uppfyller konventionens bestämmelser i detta avseende. Regeringens bedömning är därmed att konventionens krav på att höja medvetenheten om våld och trakasserier i arbetslivet är uppfyllt.

Regeringen föreslår att riksdagen ska godkänna konventionen

Utredningen bedömer att svensk rätt är förenlig med konventionen och att det därmed inte behövs några lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska kunna ansluta sig till den.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet anser att utredningens slutsats att svensk rätt är förenlig med konventionen är felaktig. Fakultetsnämnden menar att så länge det förekommer våld och trakasserier i arbetslivet kan det göras mer för att uppfylla den nollvision som konventionen vilar på och att det därför finns hinder mot ratificering. Regeringen finner inget stöd i konventionen för ett sådant synsätt. Ett krav på att alla tänkbara åtgärder ska ha vidtagits innan en ratificering kan bli

Prop. 2025/26:134 aktuell skulle vidare hindra en bred ratificering av ILO:s medlemsstater. Det skulle motverka konventionens syfte.

Regeringen konstaterar att konventionen endast på ett övergripande sätt anger hur konventionens krav ska uppfyllas nationellt. Det gäller både inom vilka rättsområden som åtgärder kan vidtas och hur det kan göras. Det finns därför ett stort utrymme för nationella anpassningar. Regeringen gör i likhet med utredningen bedömningen att svensk rätt sammantaget, huvudsakligen genom lagstiftningen inom straffrätten, diskrimineringsrätten och arbetsmiljörätten, är förenlig med konventionen. Till detta kommer ett flertal andra åtgärder, t.ex. vägledning och information, som bidrar till arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet och därmed till efterlevnaden av konventionen. Slutsatsen är därmed att det inte krävs några lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska uppfylla de krav som konventionen ställer.

Regeringen anser att det både ur ett nationellt och ett internationellt perspektiv är viktigt att Sverige ansluter sig till konventionen för att ändamålet med konventionen ska uppnås. En svensk ratificering bidrar till att understryka och bekräfta allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier. Konventionen är ett betydelsefullt led i arbetet med att motverka våld och trakasserier i arbetslivet såväl globalt som nationellt. Regeringen föreslår att riksdagen ska godkänna konventionen.

Rekommendationen kräver inte någon åtgärd

Rekommendationen innehåller bestämmelser som kompletterar regelverket i konventionen. ILO:s rekommendationer är avsedda att övervägas vid medlemsstaternas lagstiftning eller på annat sätt men har inte en sådan bindande karaktär som en ratificerad konvention har. Rekommendationen ger dock betydelsefull vägledning för tolkningen av konventionen och arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet. Regeringen gör bedömningen att rekommendationen inte kräver någon åtgärd.

6 ILO:s konvention (nr 191) och rekommendation (nr 207) om en säker och hälsosam arbetsmiljö

6.1 Antagandet av konventionen och en rekommendation i samma ämne

ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar) och ILO:s rekommendation (nr 207) i samma ämne antogs vid arbetskonferensens 111:e möte den 12 juni 2023, med 467 röster för, 10 röster emot och 6 nedlagda röster. Samtliga fyra svenska ombud röstade för konventionen och rekommendationen.

Bakgrunden till att konventionen och rekommendationen antogs var att det vid arbetskonferensens 110:e möte i juni 2022 beslutades att inkludera

en säker och hälsosam arbetsmiljö som en femte grundläggande princip och rättighet i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (1998-deklarationen). Konventionen och rekommendationen antogs alltså som en följd av ändringen i 1998-deklarationen. Konventionen trädde i kraft den 24 oktober 2024 efter att två medlemsstater registrerat sina ratifikationer hos arbetsbyråns generaldirektör. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat den dag då ratifikationen registreras.

6.2 Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

Genom konventionen och rekommendationen revideras 15 internationella konventioner och rekommendationer som tidigare antagits inom ILO med avseende på arbetslivet. Revideringarna syftar till att åstadkomma klarhet och samstämmighet i de internationella arbetsstandarderna efter tillägget av en säker och hälsosam arbetsmiljö bland ILO:s grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Bland de konventioner som ändras genom konventionen kan nämnas ILO:s konvention (nr 182) om de värsta formerna av barnarbete, ILO:s konvention (nr 183) om skydd vid havandeskap och barns börd och ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Den konsekvensändring som har gjorts i konventionen om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet är att orden en säker och hälsosam arbetsmiljö har förts in i artikel 5. Innebörden är att en säker och hälsosam arbetsmiljö läggs till bland de grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som varje medlemsstat ska respektera, främja och förverkliga. Bland de rekommendationer som ändras kan nämnas ILO:s rekommendation (nr 193) om främjande av kooperativ, ILO:s rekommendation (nr 198) om anställningsförhållandet och ILO:s rekommendation (nr 202) om nationellt socialt grundskydd. ILO:s rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet är inte en av de rekommendationer som revideras.

Anslutning till ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö

Regeringens förslag

Riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar).

Regeringens bedömning

Svensk rätt är förenlig med konventionen. ILO:s rekommendation (nr 207) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar) kräver ingen åtgärd.

ILO-kommittén

Konventionen och rekommendationen har remitterats till ILO-kommittén. ILO-kommittén har i sin tur remitterat konventionen och rekommendationen till *Arbetsgivarverket*, *Arbetsmiljöverket*, *Diskrimineringsombudsmannen*, *Folkhälsomyndigheten*, *Försäkringskassan*, *Jämställdhetsmyndigheten*, *Pensionsmyndigheten*, *Sjöfartsverket*, *Socialstyrelsen*, *Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)*, *Transportstyrelsen*, *Svenskt Näringsliv*, *SKR*, *LO*, *Saco* och *TCO*. Remissinstanserna anser att det inte finns hinder för en ratificering av konventionen eller har inga synpunkter. De anser vidare att rekommendationen inte kräver någon åtgärd eller har inga synpunkter i den frågan. ILO-kommittén bedömer att det inte finns några hinder för Sverige att ratificera konventionen och att rekommendationen inte kräver någon åtgärd.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Syftet med konventionen är att åstadkomma klarhet och samstämmighet i ILO:s konventioner om arbetslivet efter det att en säker och hälsosam arbetsmiljö har lagts till bland ILO:s grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Bakgrunden till antagandet av konventionen var att arbetskonferensen i juni 2022 beslutade att inkludera en säker och hälsosam arbetsmiljö som en femte grundläggande princip och rättighet i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (1998-deklarationen).

ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, som är en av de konventioner som det har gjorts ändringar i, har ändrats på så sätt att orden en säker och hälsosam arbetsmiljö har lagts till i artikel 5 som en av de grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som varje medlemsstat ska respektera, främja och förverkliga i arbetet med att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. Som framgår ovan i avsnitt 5 bedömer regeringen att svensk rätt är förenlig med det krav som ställs genom den aktuella ändringen i ILO:s konvention (nr 190).

Regeringen bedömer i likhet med ILO-kommittén att svensk rätt även i övrigt är förenlig med ILO-konvention (nr 191) och att det därför inte behövs några lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska uppfylla de krav som konventionen ställer. Regeringen föreslår att riksdagen ska godkänna konventionen.

Rekommendationen behandlar, på motsvarande sätt som konventionen, konsekvensändringar i ett antal av ILO:s rekommendationer till följd av att en säker och hälsosam arbetsmiljö har lagts till bland ILO:s grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Regeringen gör bedömningen att rekommendationen inte kräver någon åtgärd.

8 ILO:s rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar

8.1 Antagandet av rekommendationen om högkvalitativa lärlingsutbildningar

ILO:s rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar antogs vid arbetskonferensens 111:e möte den 16 juni 2023 med 468 röster för, 1 röst emot och 6 nedlagda röster. De svenska regerings-, arbetsgivar- och arbetstagarombuden röstade för rekommendationen.

8.2 Rekommendationens huvudsakliga innehåll

Rekommendationen syftar till att få medlemsstaterna att utveckla högkvalitativa lärlingsutbildningar för alla åldrar genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, politiska åtgärder eller andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis. Rekommendationen består av sju avsnitt utöver ingressen.

I rekommendationens ingress konstateras att snabba globala förändringar, vad gäller bl.a. klimat och teknik, skapar utmaningar på arbetsmarknaden i form av hög arbetslöshet, undersysselsättning och ojämlikhet, vilket missgynnar både individen och ekonomin. Högkvalitativa lärlingsutbildningar lyfts fram som något som kan bidra till att motverka detta genom att ge människor i alla åldrar möjlighet till kontinuerlig utbildning, omskolning och fortbildning. Enligt rekommendationen ökar den här typen av omskolning och fortbildning individens anställningsbarhet och kan bidra till fullständig, produktiv och fritt vald sysselsättning samt anständigt arbete vilket i sin tur resulterar i ekonomisk trygghet, frihet och lika möjligheter. Det kan även bidra till ökad produktivitet genom att på ett resurseffektivt sätt hantera kompetensbrist och matchningsproblem samt öka motståndskraften för eventuella förändringar på arbetsmarknaden.

Avsnitt I innehåller bestämmelser om definitioner, tillämpningsområde och genomförandemetoder. Här framgår bl.a. att med begreppet

Prop. 2025/26:134 lärlingsutbildning avses enligt rekommendationen en utbildningsform reglerad av ett lärlingsutbildningsavtal som ger en lärling möjlighet att tillägna sig de färdigheter som krävs för att utöva ett yrke genom en strukturerad utbildning bestående av lärande både på och utanför arbetsplatsen för vilken utgår lön eller annan ekonomisk ersättning och vilken leder till en erkänd kvalifikation.

Avsnitt II innehåller bestämmelser om regelverk för högkvalitativa lärlingsutbildningar. Här betonas vikten av att lärlingsutbildningar är väl reglerade för att säkerställa att både lärlingar och företag erhåller adekvata ekonomiska fördelar och åtnjuter socialt och arbetsrättsligt skydd. Vidare ska de vara miljömässigt, socialt och ekonomiskt hållbara samt mynna ut i erkända färdigheter.

I avsnitt III behandlas skydd av lärlingar. Här framgår att aktuella grundläggande principer och rättigheter som råder på arbetsplatsen ska respekteras vid lärlingsutbildning. Vidare anges bl.a. att lärlingarna under utbildningstiden, inklusive under semester och sjukdom- eller olycksfallsfrånvaro, ska erhålla adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning samt ha tillgång till betald föräldraledighet, skydd vid moderskap och övriga sociala trygghetsförmåner. De som genomgår en lärlingsutbildning ska vidare omfattas av skydd och erhålla utbildning i fråga om arbetsmiljö, diskriminering, våld och trakasserier samt ha rätt till ersättning för arbetsrelaterade skador och sjukdomar.

Avsnitt IV innehåller bestämmelser om lärlingsavtal. Här framgår att lärlingsutbildningarna bör regleras av ett skriftligt avtal mellan en lärling och ett värd företag eller en offentlig inrättning. En mall för lärlingsavtalet bör utvecklas i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer vilken tydligt redogör för de olika parternas roll, rättigheter och förpliktelser.

I avsnitt V behandlas jämlikhet och mångfald inom högkvalitativa lärlingsutbildningar. Här anges att lärlingsutbildningarna ska vara fria från diskriminering, våld, trakasserier och utnyttjande samt främja jämställdhet, mångfald och social inkludering varför särskild hänsyn bör tas till personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer.

Avsnitt VI innehåller bestämmelser om främjande av högkvalitativa lärlingsutbildningar. Här anges bl.a. att medlemsstaterna, i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, ska vidta åtgärder för att skapa förutsättningar för främjandet av lärlingsutbildningar.

Avsnitt VII innehåller bestämmelser om internationellt, regionalt och nationellt samarbete för högkvalitativa lärlingsutbildningar. Här anges att det internationella, nationella och regionala samarbetet vad gäller högkvalitativa lärlingsutbildningar ska främjas för att underlätta möjligheterna till lärande och erkända färdigheter.

Regeringens bedömning

Rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar kräver inte någon åtgärd.

ILO-kommittén

Rekommendationen har remitterats till ILO-kommittén. ILO-kommittén har i sin tur remitterat rekommendationen till *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivarverket*, *Arbetsmiljöverket*, *Centrala studiestödsnämnden (CSN)*, *Diskrimineringsombudsmannen*, *Försäkringskassan*, *Skolverket*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* och *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. Majoriteten av remissinstanserna lämnar inga synpunkter eller anser att rekommendationen inte kräver några åtgärder i Sverige.

ILO-kommittén bedömer att rekommendationen inte bör kräva några åtgärder i Sverige.

Skälen för regeringens bedömning

Sverige har ett väl fungerande system för lärlingsutbildningar vilket uppfyller samma syfte som rekommendationen gör. Mot denna bakgrund gör regeringen, i likhet med ILO-kommittén, bedömningen att rekommendationen inte kräver någon åtgärd.

ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

Convention concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, 2019 (No 190)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of

Konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte,

som erinrar om Philadelphiadeklarationen som fastslår att alla människor, oavsett ras, religion eller kön, äger rätt att i frihet, ekonomisk trygghet och under lika förutsättningar arbeta i det materiella välståndets och den kulturella utvecklingens tjänst,

som bekräftar relevansen av Internationella arbetsorganisationens kärnkonventioner,

som erinrar om andra relevanta internationella instrument som den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, FN:s internationella konvention för skydd av migrantarbetare och deras

Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

familjers rättigheter och konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,

som erkänner allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

som erkänner att våld och trakasserier i arbetslivet kan utgöra en kränkning av eller ett brott mot de mänskliga rättigheterna, och att våld och trakasserier är ett hot mot lika möjligheter, är oacceptabelt och är oförenligt med anständiga arbetsvillkor,

som erkänner vikten av en arbetskultur präglad av ömsesidig respekt och människors lika värde för att förebygga våld och trakasserier,

som erinrar om medlemsstaternas viktiga ansvar för att främja en allmän miljö med nolltolerans mot våld och trakasserier för att underlätta arbetet med att förebygga sådana beteenden och handlingar, och att alla aktörer i arbetslivet måste avstå, förebygga och ta itu med våld och trakasserier,

som inser att våld och trakasserier i arbetslivet drabbar en persons psykologiska, fysiska och sexuella hälsa, värdighet, familj och sociala miljö,

som erkänner att våld och trakasserier också inverkar på kvaliteten på offentliga och privata tjänster och kan hindra personer, i synnerhet kvinnor, från att ta sig in, stanna kvar och avancera på arbetsmarknaden,

Prop. 2025/26:134
Bilaga 1

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

som noterar att våld och trakasserier är oförenligt med ett främjande av hållbara företag och har negativa konsekvenser för hur arbete organiseras, relationer på arbetsplatser, arbetstagarnas engagemang, företagets rykte och produktiviteten,

som inser att könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier drabbar kvinnor och flickor oproportionerligt, och som erkänner att en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats, som råder bot på bakomliggande orsaker och riskfaktorer, inbegripet könsstereotyper, flerfaldiga och överlappande former av diskriminering och ojämlika könsrelaterade maktförhållanden, är väsentlig för att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet,

som noterar att våld i nära relationer kan inverka på sysselsättning, produktivitet och hälsa och säkerhet, och att regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadsinstitutioner kan bidra, som en del i andra åtgärder, till att uppmärksamma, agera vid och ta itu med konsekvenserna av våld i nära relationer,

som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, vilket är en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

som har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en internationell konvention,

antar denna dag, den 21 juni 2019, följande konvention, som kan kallas 2019 års konvention om våld och trakasserier.

I. Definitions

Article 1

1. For the purpose of this Convention:

(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals

I. Definitioner

Artikel 1

1. I denna konvention gäller följande definitioner:

a) våld och trakasserier: ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar i arbetslivet, eller hot om sådana, oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger, som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada, och som inbegriper könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

b) könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier: våld och trakasserier som riktas mot personer på grund av deras kön eller genus, eller som oproportionerligt drabbar personer av ett visst kön eller genus, och som inbegriper sexuella trakasserier.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 a och b i denna artikel kan det i definitioner i nationella lagar och andra författningar föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp.

II. Tillämpningsområde

Artikel 2

1. Denna konvention skyddar arbetstagare och andra personer i arbetslivet, inbegripet anställda såsom de definieras i nationell lagstiftning och praxis, samt personer som arbetar oavsett avtalsrättslig status, personer som yrkesutbildar sig, inbegripet praktikanter och lärlingar, arbetstagare som sagts upp, volontärer, arbetssökande och platssökande samt personer som

exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

utövar befogenhet, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

2. Denna konvention är tillämplig på alla sektorer, såväl privata som offentliga, både i den formella och informella ekonomin och såväl i stad som på landsbygd.

Article 3

Artikel 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

Denna konvention är tillämplig på våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar i, är knutna till eller härrör från arbete

(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;

a) på arbetsplatsen, inbegripet allmänna och privata utrymmen där arbete utförs,

(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;

b) på platser där arbetstagaren får sin lön, tar rast eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för toalett, tvätt/dusch eller ombyte,

(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;

c) under arbetsrelaterade utflykter, resor, utbildningar, evenemang eller sociala aktiviteter,

(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;

d) i arbetsrelaterad kommunikation, inbegripet sådan som möjliggörs genom informations- och kommunikationsteknik

(e) in employer-provided accommodation; and

e) i ett boende som tillhandahålls av arbetsgivaren

(f) when commuting to and from work.

f) vid resor till och från arbetet.

III. Core principles

III. Kärnprinciper

Article 4

Artikel 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

1. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

(a) prohibiting in law violence and harassment;

(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;

(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;

(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;

(e) ensuring access to remedies and support for victims;

(f) providing for sanctions;

(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and

(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and

2. Varje medlemsstat ska, i enlighet med nationell lagstiftning och förhållanden och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. En sådan ansats ska beakta våld och trakasserier som inbegriper tredje part, i tillämpliga fall, och inbegripa att

a) förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning,

b) säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer,

c) anta en övergripande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier,

d) upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll,

e) säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd,

f) föreskriva sanktioner,

g) ta fram verktyg, vägledningar och utbildningar, och att medvetenheten ska höjas, i tillgängliga format och på lämpligt sätt,

h) säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning vid förekomst av våld och trakasserier, till exempel av yrkesinspektioner eller andra behöriga organ.

3. Vid antagandet och genomförandet av den ansats som avses i punkt 2 i denna artikel ska varje medlemsstat ta fasta på de skilda och kompletterande roller och funktioner som regeringar, arbets-

workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, *a safe and healthy working environment*, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

givare och arbetstagare och deras respektive organisationer har, med beaktande av respektive ansvarsrolls olikartade beskaffenhet och omfattning.

Artikel 5

Med sikte på att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet ska varje medlemsstat respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs. föreningsfrihet och verkningsfullt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, verkningsfullt avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering i anställning och yrkesutövning, *en säker och hälsosam arbetsmiljö* samt främja anständigt arbete.¹

Artikel 6

Varje medlemsstat ska anta lagar, andra författningar och policyer som säkerställer rätten till behandling och icke-diskriminering i arbetslivet, inbegripet för kvinnliga arbetstagare och 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.

¹ De kursiverade orden ska läggas till i artikel 5 när Sverige anslutit sig till ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar).

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

(a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;

(b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and

(c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

IV. Skydd och förebyggande

Artikel 7

Utan att det påverkar eller strider mot artikel 1, ska varje medlemsstat anta lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier.

Artikel 8

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att

a) erkänna myndigheternas viktiga roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin,

b) i samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på andra sätt, identifiera i vilka sektorer eller yrken och anställningsförhållanden som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier,

c) vidta åtgärder för att effektivt skydda sådana personer.

Artikel 9

Varje medlemsstat ska anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras grad av kontroll för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, och i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, för att

(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

(b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and

(d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

a) anta och genomföra, i samråd med arbetstagare och deras representanter, en arbetsplatspolicy om våld och trakasserier,

b) beakta våld och trakasserier och åtföljande psykosociala risker i arbetsmiljöhanteringen,

c) identifiera faror och bedöma riskerna för våld och trakasserier, med deltagande av arbetstagare och deras representanter, och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dessa,

d) tillhandahålla arbetstagare och andra berörda personer information och utbildning, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om identifierade faror och risker för våld och trakasserier och åtföljande förebyggande och skyddande åtgärder, inbegripet om arbetstagares och andra berörda personers rättigheter och skyldigheter med avseende på den policy som avses i led a.

V. Efterlevnad och rättsmedel

Artikel 10

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att

a) säkerställa övervakning och efterlevnad av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet,

b) säkerställa enkel tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning vid förekomster av våld och trakasserier i arbetslivet, som

- (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
- (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
- (iii) courts or tribunals;
- (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
- (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious
- i) förfaranden för anmälan och utredningar samt, där så är tillämpligt, förfaranden för tvistlösning på arbetsplatsen,
- ii) förfaranden för tvistlösning utanför arbetsplatsen,
- iii) domstolar eller skiljenämnder,
- iv) skydd mot att anmälade, offer, vittnen och visselblåsare utsätts för repressalier,
- v) rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för klagande och offer,
- c) skydda den personliga integriteten för berörda personer och konfidentialiteten, i möjligaste mån och på lämpligt sätt, samt att säkerställa att krav på personlig integritet och konfidentialitet inte missbrukas,
- d) föreskriva sanktioner, där så är tillämpligt, för våld och trakasserier i arbetslivet,
- e) föreskriva att offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet ska ha verkkningsfull tillgång till förfaranden för anmälan och tvistlösning, stöd, tjänster och rättsmedel som är jämställdhetsintegrerade, säkra och effektiva,
- f) erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet,
- g) säkerställa att arbetstagare har rätt, utan att drabbas av repressalier eller andra oskäliga följder, att lämna en arbetsituation som de har rimliga skäl att anta utgör en över-

danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

hängande och allvarlig fara för liv, hälsa eller säkerhet på grund av våld och trakasserier och att de har skyldighet att informera ledningen,

h) säkerställa att yrkesinspektioner och andra relevanta myndigheter, på lämpligt sätt, är bemyndigade att hantera våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att utfärda förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan och förelägganden om att avbryta arbete där faran för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande, med förbehåll för eventuell lagstadgad rätt att överklaga till en domstol eller en förvaltningsmyndighet.

VI. Vägledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten

Artikel 11

Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att

a) våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer, som till exempel de som rör arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering och migration,

b) arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

c) initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after

VII. Metoder för tillämpning

Artikel 12

Bestämmelserna i denna konvention ska tillämpas genom nationella lagar och andra författningar samt genom kollektivavtal eller andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis, inbegripet genom att befintliga arbetsmiljöåtgärder utvidgas eller anpassas till att omfatta våld och trakasserier och genom att särskilda åtgärder utarbetas vid behov.

VIII. Slutbestämmelser

Artikel 13

Ratifikationerna avseende denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 14

1. Denna konvention ska vara bindande endast för de medlemsstater i Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 15

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan

the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article

såga upp den sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. En sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av den uppsägningsrätt som föreskrivs i denna artikel ska vara bunden för ytterligare en tioårsperiod och kan därefter säga upp konventionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 16

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska underrätta samtliga av Internationella arbetsorganisationens medlemsstater om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som har tagits emot från organisationens medlemsstater.

2. Vid underrättelsen till organisationens medlemsstater om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot ska generaldirektören göra medlemsstaterna uppmärksamma på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 17

Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare full-

102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

ständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 18

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt ska den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för hur denna konvention fungerar och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att helt eller delvis revidera den på konferensens dagordning.

Artikel 19

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat

a) ska en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av den här konventionen, utan hinder av bestämmelserna i artikel 15 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,

b) ska, från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, den här konventionen upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna

2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen

Prop. 2025/26:134 **Article 20**
Bilaga 1

The English and French versions of
the text of this Convention are
equally authoritative.

Artikel 20

De engelska och franska versio-
nerna av denna konventionstext har
lika giltighet.

ILO:s rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

Prop. 2025/26:134
Bilaga 2

Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019 (No 206)

Rekommendation (nr 206) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

The General Conference of the International Labour Organization,

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, som har

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte,

Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and

som har antagit 2019 års konvention om våld och trakasserier,

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,

som har fastställt att dessa förslag ska ta formen av en rekommendation som kompletterar 2019 års konvention om våld och trakasserier,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019:

antar denna dag, den 21 juni 2019, följande rekommendation, som kan kallas 2019 års rekommendation om våld och trakasserier.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as "the Convention"), and should be considered in conjunction with them.

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 2019 års konvention om våld och trakasserier (nedan kallad konventionen) och ska beaktas jämförda med dem.

I. Core principles

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-responsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:

(a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and

(b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

I. Kärnprinciper

2. Vid antagandet och genomförandet av den inkluderande, helhetsinriktade och jämställdhetsintegrerande ansats som avses i artikel 4.2 i konventionen ska medlemsstaterna ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inom arbete och sysselsättning, arbetsmiljö, jämlikhets- och icke-diskrimineringslagstiftning, och inom straffrättslig lagstiftning, beroende på vad som är tillämpligt.

3. Medlemsstaterna bör säkerställa att alla arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet de i sektorer, yrken eller arbetsformer som är mer exponerade för våld och trakasserier, fullständigt åtnjuter föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten i överensstämmelse med 1948 års konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, och 1949 års konvention (nr 98) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

4. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att

a) främja ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten på alla nivåer som ett sätt att förebygga och ta itu med våld och trakasserier och, i möjligaste mån, lindra konsekvenserna av våld i nära relationer i arbetslivet,

b) stödja sådana kollektiva förhandlingar genom att samla in och sprida information om utveckling och god praxis vad gäller förhandlingsprocessen för och innehållet i kollektivavtal.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

II. Protection and prevention

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

(a) state that violence and harassment will not be tolerated;

(b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;

5. Medlemsstaterna bör säkerställa att bestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer beaktar Internationella arbetsorganisationens instrument om jämlikhet och icke-diskriminering, inbegripet 1951 års konvention (nr 100) och rekommendation (nr 90) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde och 1958 års konvention (nr 111) och rekommendation (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, samt andra relevanta instrument.

II. Skydd och förebyggande

6. Arbetsmiljöbestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer bör beakta instrument från Internationella arbetsorganisationen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som är tillämpliga, t.ex. 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och 2006 års konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

7. Medlemsstaterna bör, på lämpligt sätt, ange i lagar och andra författningar att arbetstagare och deras representanter ska delta i utformningen, genomförandet och övervakningen av den arbetsplatspolicy som avses i artikel 9 a i konventionen, och som ska

a) ange att våld och trakasserier inte kommer att tolereras,

b) fastställa att program för förebyggande av våld och trakasserier ska upprättas med, om det är lämpligt, mätbara mål,

(c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;

(d) contain information on complaint and investigation procedures;

(e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;

(f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and

(g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:

(a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;

(b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and

(c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cul-

c) närmare ange arbetstagares och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter,

d) innehålla information om förfaranden för anmälan och utredningar,

e) föreskriva att all intern och extern kommunikation som avser inträffade händelser om våld och trakasserier kommer att beaktas i vederbörlig ordning och vid behov leda till åtgärder,

f) närmare ange den enskilda personens rätt till personlig integritet och konfidentialitet, i enlighet med vad som avses i artikel 10 c i konventionen, och samtidigt innehålla avvägningar vad gäller arbetstagarnas rätt till kännedom om alla faror,

g) inkludera åtgärder för att skydda anmälare, offer, vittnen och visselblåsare mot repressalier eller vedergällning.

8. Den identifiering av faror och bedömning av risker av arbetsplatsen som avses i artikel 9 c i konventionen bör beakta faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier, inbegripet psykosociala faror och risker. Särskild uppmärksamhet bör ägnas faror och risker som

a) härrör från arbetsvillkor och arbetsformer, arbetets organisering och hr-förvaltning, beroende på vad som är tillämpligt,

b) involverar tredje parter som klienter, kunder, tjänsteleverantörer, brukare, patienter och allmänheten,

c) härrör från diskriminering, missbruk av maktförhållanden samt ge-

tural and social norms that support violence and harassment.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable

normer, kulturella normer och sociala normer som ger näring åt våld och trakasserier.

9. Medlemsstaterna bör anta lämpliga åtgärder för sektorer eller yrken och arbetsförhållanden där sannolikheten att utsättas för våld och trakasserier är större, som nattarbete, ensamarbete, arbeten inom hälso- och sjukvård, besöksnärings-, sociala tjänster, räddningstjänster, hushållsarbete, transport, utbildning och underhållning.

10. Medlemsstaterna bör vidta lagstiftningsåtgärder eller andra åtgärder för att skydda migrerande arbetstagare, särskilt kvinnliga migrerande arbetstagare, oberoende av den migrerandes status, i ursprungs-, transit- och destinationsländer beroende på vad som är tillämpligt, från våld och trakasserier i arbetslivet.

11. För att underlätta övergången från den informella till den formella ekonomin bör medlemsstaterna ge arbetstagare och arbetsgivare i den informella ekonomin, och deras sammanslutningar, resurser och stöd för att förebygga och ta itu med våld och trakasserier i den informella ekonomin.

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att åtgärder för att förebygga våld och trakasserier inte gör att kvinnor eller de grupper som avses i artikel 6 i konventionen begränsas vad gäller att vara verksam inom särskilda arbeten, sektorer eller yrken, eller utesluts därifrån.

13. Hänvisningen till utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer i artikel 6 i konventionen ska tolkas i enlighet med tillämpliga internationella arbetsnormer och in-

Prop. 2025/26:134
Bilaga 2

international labour standards and international instruments on human rights.

ternationella människorättsinstrument.

III. Enforcement, remedies and assistance

III. Efterlevnad, rättsmedel och stöd

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

14. De rättsmedel som avses i artikel 10 b i konventionen kan inbegripa

(a) the right to resign with compensation;

a) rätten att säga upp sig med ersättning,

(b) reinstatement;

b) återanställning,

(c) appropriate compensation for damages;

c) lämplig skadeståndersättning,

(d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and

d) förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan för att säkerställa att vissa beteenden stoppas eller att policyer eller praxis ändras,

(e) legal fees and costs according to national law and practice.

e) juridiska arvoden och rättegångskostnader i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

15. Offer för våld och trakasserier i arbetslivet bör ha tillgång till ersättning vid psykosocial, fysisk eller annan skada eller sjukdom som leder till arbetsoförmåga.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as

16. De anmälningsförfaranden och förfaranden för tvistlösning för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som

(a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;

a) domstolar med särskild sakkunskap inom könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

(b) timely and efficient processing;

b) effektiv och skyndsam handläggning,

- | | |
|--|---|
| (c) legal advice and assistance for complainants and victims; | c) juridisk rådgivning och stöd till anmälände och offer, |
| (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and | d) vägledning och andra informationsresurser som är tillgängliga på språk som talas allmänt i landet, |
| (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings. | e) omvänd bevisbörda, där så är lämpligt, i andra förfaranden än straffrättsliga förfaranden. |
| 17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as: | 17. Det stöd, de tjänster och de rättsmedel för offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som |
| (a) support to help victims re-enter the labour market; | a) stöd för att hjälpa offer att återinträda på arbetsmarknaden, |
| (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate; | b) rådgivnings- och informations-tjänster som på lämpligt sätt, tillhandahålls på ett tillgängligt sätt, |
| (c) 24-hour hotlines; | c) jourtelefonlinjer som är öppna dygnet runt, |
| (d) emergency services; | d) räddningstjänster, |
| (e) medical care and treatment and psychological support; | e) medicinsk vård och behandling och psykologiskt stöd, |
| (f) crisis centres, including shelters; and | f) kriscentrum, inbegripet härbärgen, |
| (g) specialized police units or specially trained officers to support victims. | g) särskilt utbildade polisenheter eller särskilt utbildad personal för stöd till offer. |
| 18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include: | 18. De lämpliga åtgärder för att mildra konsekvenserna av våld i nära relationer i arbetslivet som avses i artikel 10 f i konventionen kan inbegripa |
| (a) leave for victims of domestic violence; | a) ledighet för offer för våld i nära relationer, |

(b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;

(c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;

(d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;

(e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and

(f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination,

b) flexibla arbetssätt och skydd för offer för våld i nära relationer,

c) tillfälligt skydd mot avskedande för offer för våld i nära relationer, på lämpligt sätt, med undantag för skäl som inte rör våld i nära relationer och dess konsekvenser,

d) ett inbegripande av våld i nära relationer i identifieringar av faror och bedömningar av risker av arbetsplatser,

e) ett system för hänskjutande till myndighetsåtgärder för lindrande av konsekvenser av våld i nära relationer, där sådana finns,

f) åtgärder för att höja medvetenheten om konsekvenserna av våld i nära relationer.

19. Personer som gjort sig skyldiga till våld och trakasserier i arbetslivet ska hållas ansvariga och få tillgång till rådgivning eller andra åtgärder, i lämpliga fall, med syftet att förebygga ytterligare våld och trakasserier och att underlätta deras återanpassning till arbetslivet, där så är lämpligt.

20. Arbetsmiljöinspektörer och anställda från andra behöriga myndigheter bör, där så är lämpligt, genomgå utbildningar i jämställdhetsperspektiv med sikte på att kunna identifiera och ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet psykosociala faror och risker, könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier och diskriminering av särskilda grupper av arbetstagare.

21. Det uppdrag som ges till nationella organ med ansvar för yrkesinspektion, arbetsmiljö samt jämlikhet och icke-diskriminering,

including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. Guidance, training and awareness-raising

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:

(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;

(b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;

(c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups re-

inbegriper jämställdhet, bör omfatta våld och trakasserier i arbetslivet.

22. Medlemsstaterna bör göra ansträngningar för att samla in och publicera statistik om våld och trakasserier i arbetslivet som är uppdelad efter kön, typ av våld och trakasserier och näringsgren, inbegriper med avseende på de grupper som avses i artikel 6 i konventionen.

IV. Vägledning, utbildning och medvetandegörande

23. Medlemsstaterna bör finansiera, utveckla och genomföra och sprida, på lämpligt sätt,

a) program som syftar till att ta itu med faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier i arbetslivet, inbegriper diskriminering, missbruk av maktförhållanden, och genusnormer, kulturella normer och sociala normer som bidrar till våld och trakasserier,

b) jämställdhetsintegrerande vägledning och utbildningsprogram som stöd till domare, yrkesinspektioner, poliser, åklagare och andra myndighetspersoner verksamma inom ramen för sitt mandat avseende våld och trakasserier i arbetslivet samt för att hjälpa statliga och privata arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet,

c) modeller för riktlinjer och riskbedömningsverktyg avseende våld och trakasserier i arbetslivet, antingen allmänna eller sektorspecifika, som beaktar den särskilda situationen för arbetstagare och andra personer som

ferred to in Article 6 of the Convention;

(d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistleblowers;

(e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;

(f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and

(g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.

tillhör de grupper som avses i artikel 6 i konventionen,

d) kampanjer på olika språk som talas i landet för att höja medvetenheten hos allmänheten, inbegripet migrerande arbetstagare som vistas i landet, som förmedlar att våld och trakasserier är oacceptabla, i synnerhet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, uppmärksammar diskriminerande attityder och förebygger att offer, anmälände, vittnen och visseblåsare stigmatiseras,

e) läroplaner och informationsmaterial om våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, som är jämställdhetsintegrerande, på alla utbildnings- och yrkesutbildningsnivåer och i överensstämmelse med nationell lagstiftning och nationella förhållanden,

f) material till journalister och andra inom media, med vederbörlig respekt för deras oberoende och yttrandefrihet, om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, inbegripet bakomliggande orsaker och riskfaktorer,

g) offentliga kampanjer som har som mål att främja säkra, hälsosamma och harmoniska arbetsplatser som är fria från våld och trakasserier.

Bedömningar och förslag

Utredningens bedömningar och förslag är följande.

- Svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Det behövs därmed inga lagändringar eller andra åtgärder för att ratificera konventionen.
- Det ska införas ett förtydligande i arbetsmiljölagen om att arbetsmiljön så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier.
- Arbetsmiljöverket bör få 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.
- En myndighet bör få i uppdrag 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.

Uppdraget

Utredningens uppdrag är att utreda och ta ställning till om svensk rätt är förenlig med ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Om svensk rätt inte är förenlig med konventionen ska utredningen föreslå de författningsändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för ratificering av konventionen samt utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Utredningen har också getts utrymme att föreslå ytterligare åtgärder om sådana bedöms lämpliga för att uppnå konventionens övergripande syfte. I så fall ska utredningen föreslå de författningsändringar eller eventuella andra åtgärder som förslaget kräver samt utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Utredningen ska i sitt arbete så långt som möjligt värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige, inklusive yrkesgrupper med riskfyllda arbetsuppgifter. Utredningen ska säkerställa att författningsförslagen ansluter till den systematik och terminologi som används i svensk rätt. Utredningen ska också värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den befintliga myndighetsstrukturen i sina överväganden och förslag samt beakta rekommendationen i arbetet.

Allmänt om ILO

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. Organisationen bygger på trepartism, vilket innebär att representanter för medlemsstaternas regeringar jämte representanter för arbetsgivare och arbetstagare i varje medlemsstat deltar i arbetet och beslutsfattandet. Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) är ILO:s högsta beslutande organ. Organisationen har 187 medlemsstater.

ILO:s huvuduppgift är att utarbeta normer för arbetslivet, ofta i form av konventioner eller rekommendationer. Konventioner är avsedda att ratificeras av medlemsländerna och blir bindande först genom ratifikationen. Rekommendationer är avsedda att beaktas vid lagstiftning eller på annat sätt men har inte samma bindande verkan som konventioner. En särskild ställning inom ILO har de åtta s.k. kärnkonventionerna som gäller tvångsarbete, barnarbete, förenings- och organisationsrätt samt diskriminering.

Det är medlemsstatens lagstiftande församling som ska ta ställning i fråga om ratifikation.

Medlemsstaterna är skyldiga att lämna rapporter om efterlevnaden till ILO i viss ordning.

En ny konvention och rekommendation

Konventionen om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och den tillhörande rekommendationen syftar till att skydda arbetstagare och andra personer i arbetslivet mot våld och trakasserier samt könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier i arbetslivet. Varje medlemsstat som ratificerar konventionen ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier. Rekommendationen ska komplettera konventionen, men är inte bindande.

Konventionen och rekommendationen innehåller framför allt bestämmelser om arbetsmiljö, arbetsrätt och diskriminering, men det finns också kopplingar till bl.a. socialförsäkringsrätt, straffrätt och parts-gemensamt arbete.

Eftersom konventionen innehåller bestämmelser som faller inom EU:s och medlemsstaternas delade befogenhet krävs ett bemyndigande av rådet innan medlemsstaterna kan ratificera konventionen.

Det behövs inga lagändringar eller andra åtgärder för att Sverige ska ratificera konventionen

Inom ramen för huvuduppdraget analyserar utredningen svensk rätt och andra relevanta åtgärder utifrån de krav som ställs i konventionens olika delar. I det arbetet beaktar utredningen också rekommendationen. Utredningen gör bedömningen att svensk rätt är förenlig med konventionen. Utredningen föreslår därför inte några författnings-ändringar eller andra åtgärder i den här delen av uppdraget.

Utredningens sammanfattande bedömning av konventionens olika centrala delar redovisas i följande avsnitt.

Centrala utgångspunkter – tillämpningsområde och kärnprinciper

Konventionen är tillämplig på alla som arbetar oavsett vad personen har för status. Konventionen omfattar våld och trakasserier i arbetslivet som har anknytning till arbetet. Våld och trakasserier från tredje part omfattas i tillämpliga fall.

Konventionens centrala kärnprincip innebär att medlemsstaterna ska anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. Det handlar om följande.

- Förbjuda våld och trakasserier.
- Säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer.
- Ha en övergripande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier.
- Ha mekanismer för efterlevnad och kontroll.
- Säkerställa tillgång till rättsmedel och stöd.
- Ha sanktioner.
- Ta fram verktyg, vägledning och utbildning för att höja medvetenheten.
- Ha effektiva medel för granskning, t.ex. yrkesinspektioner.

Förbud mot våld och trakasserier

Konventionen ställer krav på att medlemsstaterna ska förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet genom lag och annan författning (artikel 4.2 a och 7). Av konventionen framgår att det kan föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp för våld och trakasserier. Utredningen uppfattar att konventionen inte innebär en självständig skyldighet att definiera våld och trakasserier. Om den lagstiftning som redan finns bedöms tillräcklig för att uppfylla kravet på förbud mot våld och trakasserier i arbetslivet kan det t.ex. inte krävas att det trots det införs nya definitioner.

Ett förbud mot ett visst agerande kan ha olika karaktär – t.ex. beroende på om det är straffrättsligt, offentligrättsligt eller civilrättsligt – och på så sätt ge olika skydd. Vanligtvis är ett förbud också kopplat till en sanktionsmöjlighet och olika typer av förbud kan kategoriseras utifrån vilka sanktionsmöjligheter som finns.

Diskrimineringsförbudet är ett exempel på ett civilrättsligt sanktionerat förbud där konsekvensen av att bryta mot förbudet är en skyldighet att betala skadestånd i form av diskrimineringsersättning.

Den mest ingripande formen av förbud är kriminalisering, dvs. att ett visst handlande beläggs med straff. Inte minst när det gäller våld är det naturligt att sådana handlingar förbjuds inom ramen för den straffrättsliga lagstiftningen och omhändertas genom rättsväsendets försorg.

Våld och trakasserier i arbetslivet regleras emellertid inte bara genom regelrätta förbud, utan i stor utsträckning genom att det finns skyldigheter för en arbetsgivare att vidta åtgärder för att exempelvis motverka förekomsten av våld och trakasserier i verksamheten. Sådana skyldigheter av offentligrättslig karaktär finns inom den arbetsmiljörättsliga- och diskrimineringsrättsliga regleringen.

När det gäller våld och allvarigare former av trakasserier, inklusive allvarigare former av sexuella trakasserier är det uppenbart att svensk straffrättslig lagstiftning möter konventionens krav på att förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet. Relevanta bestämmelser finns t.ex. i 3 kap. brottsbalken (1962:700), BrB, där brotten mot liv och hälsa regleras. Även vissa av brotten mot frihet och frid i 4 kap. brottsbalken aktualiseras.

Den straffrättsliga lagstiftningen innehåller också bestämmelser som förbjuder mindre allvarliga trakasserier, exempelvis genom bestämmelserna om olaga hot, ofredande och förolämpning.

I de flesta fall gäller straffrättsliga bestämmelser generellt oavsett vem som är förövare respektive offer och oavsett var den brottsliga gärningen

äger rum. Frågan om tillämpningsområde i förhållande till vilka som omfattas av konventionen blir därför oproblematisk (jfr artikel 2–3).

I förhållande till vissa grupper aktualiseras dessutom ytterligare förbud eller bestämmelser i gällande rätt som får liknande verkan som ett förbud. Dessa finns i diskrimineringslagen (2008:567), DL, och arbetsmiljölagen (1977:1160), AML.

I diskrimineringslagen finns ett uttryckligt förbud mot diskriminering som bl.a. innebär ett förbud mot trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och sexuella trakasserier. Förbudet gäller för arbetsgivare och andra som likställs med arbetsgivaren i förhållande till arbetstagare, praktikanter, den som gör en förfrågan om eller söker arbete och inhyrda eller inlånade arbetstagare.

Det finns också en skyldighet för arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen att ha riktlinjer för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier med koppling till en diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier. Riktlinjerna ska ge uttryck för att dessa former av diskriminering inte accepteras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har vidare en undersöknings- och åtgärdsskyldighet om arbetsgivaren får kännedom om sådana trakasserier riktade mot någon av de som skyddas av lagen som begåtts av någon som utför arbete eller praktik hos arbetsgivaren. Detta får sammantaget enligt utredningens bedömning motsvarande effekt på arbetsplatsen som ett förbud. Detsamma gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), OSA, som innehåller en bestämmelse som innebär att arbetsgivare ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Alla arbetstagare och inhyrda omfattas av reglerna.

Sammanfattningsvis anser utredningen att

- Den svenska straffrätten täcker det krav på förbud mot våld och trakasserier som konventionen ställer upp. Den svenska straffrätten omfattar alla som arbetar oavsett vad personen har för status samt oavsett vem som utför våldet eller trakasserier.
- Diskrimineringslagen ger ett ytterligare skydd som förbjuder våld och trakasserier i arbetslivet när dessa kan kopplas till en diskrimineringsgrund. Förbudet gäller för arbetsgivare och den som har rätt att besluta i arbetsgivarens ställe. Diskrimineringslagen har också bestämmelser som får liknande verkan som ett förbud. Diskrimineringslagen omfattar inte alla som arbetar då den inte gäller för uppdragstagare och volontärer som inte betraktas som arbetstagare. Diskrimineringslagen omfattar inte heller våld och trakasserier från tredje part.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö har bestämmelser som får liknande verkan som ett förbud. Föreskrifterna omfattar inte alla som arbetar och inte heller våld och trakasserier från tredje part.

Våld och trakasserier i policyer m.m.

Medlemsstaterna ska säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer som kan röra arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering och migration (artikel 4.2 b och 11 a). Vidare ska medlemsstaterna anta en övergripande strategi för att genomföra åtgärder

för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier (artikel 4.2 c). Av artikel 8 framgår, i korthet, att medlemsstaterna ska erkänna myndigheternas funktioner för arbetstagare i den informella ekonomin, identifiera i vilka sektorer eller yrken och anställningsförhållanden som arbetstagare m.fl. är mer exponerade för våld och trakasserier samt vidta åtgärder för sådana personer. Medlemsstaterna ska samråda med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Utredningen konstaterar att arbetet mot våld och trakasserier innefattar politiska prioriteringar inom arbetsmiljöområdet, diskrimineringsområdet, jämställdhetsområdet och inom det straffrättsliga området. Arbetet organiseras utifrån en inkluderande ansats i form av bl.a. policyer och strategier och där särskilt utsatta yrken eller sektorer identifieras och dit vissa efterföljande åtgärder kopplas. Regeringen har bl.a. en femårig arbetsmiljöstrategi som gäller till år 2025, en strategi och handlingsplan för hbtqi-personer. Handlingsplanen gäller till 2023. Det finns även en nationell handlingsplan mot rasism från 2016. Planen används fortfarande som en inriktning i arbetet med vidare åtgärder och uppdrag. Länsstyrelserna har bl.a. därför fått i uppdrag att öka kunskapen om rasism i arbetslivet. Det finns en handlingsplan till det fria ordets försvar – åtgärder mot utsatthet för hot och hat bland journalister, förtroendevalda och konstnärer, och en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Inom arbetslivsområdet betonas särskilt vikten av att upprätthålla och fördjupa trepartsarbetet med arbetsmarknadens parter, t.ex. inom ramen för regeringens arbetsmiljöstrategi. Det partsgemensamma arbetet i Prevent, Partsrådet och Suntarbetsliv är också en viktig del i arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet.

Sammantaget bedömer utredningen att Sverige, i nuläget, får anses leva upp till konventionens krav om att säkerställa att det finns policyer m.m. mot våld och trakasserier i arbetslivet. Hur Sverige arbetar med dessa frågor och följaktligen lever upp till konventions krav i detta avseende kan komma att ändras beroende på vilken regering Sverige har. De strategier och regeringsuppdrag som tidigare och nuvarande regering beslutat i syfte att bl.a. belysa förekomsten av våld och trakasserier behöver inte vara beständig. Eftersom en ratifikation av konventionen innebär att regeringen löpande behöver rapportera till ILO om hur konventionens krav efterlevs, blir ratifikationen ett säkerställande av att det kontinuerligt finns politik och politikområden samt en helhet med åtgärder avseende våld och trakasserier i arbetslivet som ger Sverige en övergripande strategi.

Arbetsgivarens förebyggande arbete

Artikel 9 ställer krav på att medlemsstaterna ska anta lagar och författningar om arbetsgivarens ansvar för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet.

Arbetsgivaren har enligt svensk rätt ett långtgående ansvar för arbetsmiljön, vilket innefattar en skyldighet att arbeta förebyggande mot våld och trakasserier. Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren kontinuerligt arbeta med riskbedömningar, inklusive psykosociala risker, åtgärder och uppföljning. Alla former av våld och trakasserier på arbetsplatsen som kan medföra ohälsa omfattas.

Arbetsgivaren ska ha en arbetsmiljöpolicy och en sådan kan innehålla såväl frågor om våld och hot om våld som frågor om kränkande särbehandling om sådana risker har identifierats inom ramen för arbetsgivarens undersökning och riskbedömning av verksamheten. Arbetsgivaren ska samverka med berörda parter, och även på annat sätt informera och utbilda sin personal, vilket följer av både arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), SAM. Det finns också i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) krav på arbetsgivaren att vidta riskförebyggande åtgärder. Föreskrifterna innehåller också ett uttryckligt krav på att arbetstagarna ges tillräcklig utbildning, information och tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert.

Arbetsgivaren ska vidare enligt OSA-föreskrifterna klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten och ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Arbetsgivaren ska också vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Ett klargörande om att kränkande särbehandling inte accepteras kan t.ex. göras i en skriftlig policy eller genom att frågan tas upp i arbetsmiljöpolicyen.

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Utredningens bedömning är att de samlade krav som ställs på arbetsgivare enligt svensk rätt är tillräckliga för att uppfylla konventionens krav på förebyggande åtgärder.

Efterlevnaden av konventionen

Konventionens krav när det gäller efterlevnad kan sammanfattas i tre punkter.

- Det ska finnas mekanismer för *kontroll och övervakning av efterlevnaden*, dels på ett övergripande plan, dels genom att det finns tillräckliga möjligheter att ingripa i ett enskilt fall vid förekomsten av våld och trakasserier (artikel 4.2 d, 4.2 h, 10 a, och 10 h).
- Det ska finnas tillgång till *rättsmedel* när någon utsätts för våld eller trakasserier (artikel 4.2 e, 10 b och 10 e).
- Det ska finnas *sanktioner* – dvs. incitament för efterlevnaden (artikel 4.2 f och 10 d).

Kontroll och övervakning av efterlevnaden

Det svenska systemet för kontroll och övervakning av efterlevnaden finns framför allt genom tillsynsmyndigheterna Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Arbetsmiljöverkets ansvar. Tillsynsmyndigheterna har bl.a. möjlighet att få till stånd vitesförelägganden och DO har möjlighet att föra talan om diskrimineringsersättning.

För kontroll och efterlevnad spelar även arbetsmarknadens parter en roll då t.ex. även en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan om diskrimineringsersättning för en medlems räkning och i vissa fall också att begära ett föreläggande om vite vid brister i arbetsgivarens arbete med

aktiva åtgärder mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter enligt diskrimineringslagen.

Skyddsombuden har en viktig roll för efterlevnad och kontroll av arbetsmiljölagen. Det gäller inte minst genom möjligheten att vända sig till arbetsgivaren för att begära åtgärder. Skyddsombudets möjlighet att därefter begära att Arbetsmiljöverket prövar frågan om föreläggande och att använda sig av den s.k. stoppningsrätten är också viktiga verktyg.

Utredningens bedömning är att gällande regelverk som framför allt finns i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen är tillräckliga för att uppfylla konventionens krav på efterlevnad och kontroll.

Rättsmedel och sanktioner

Skyldigheterna enligt konventionen att ge tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning kan enligt utredningen sammanfattas med att när det förekommer våld och trakasserier i arbetslivet så ska det finnas en möjlighet för offer att angripa dessa och ges tillgång till stöd. Förfaranden för anmälan och utredning är en av de möjliga åtgärder som nämns i konventionen.

Regelverket på arbetsmiljöområdet och möjligheten för arbetstagare att vända sig till sitt skyddsombud är ett relevant rättsmedel. Detta kan dessutom även leda till sanktioner om skyddsombudets anmälan till Arbetsmiljöverket leder till inspektion och beslut om åtgärder. Det finns också en möjlighet för arbetstagare att anmäla missförhållanden på en specifik arbetsplats direkt till Arbetsmiljöverket.

Enligt OSA-föreskrifterna och föreskrifterna om våld och hot ska arbetsgivaren ha rutiner för vart personer som utsätts för kränkande särbehandling eller våld och hot kan vända sig för att få hjälp.

Även enligt diskrimineringslagen finns en skyldighet för arbetsgivaren att ha rutiner för hur arbetstagare som utsätts för trakasserier och sexuella trakasserier i diskrimineringslagens mening ska agera för att få hjälp. Arbetsgivare som får kännedom om att någon upplever sig trakasserad har en utredningsskyldighet och en skyldighet att vidta skäliga åtgärder. När det är en arbetsgivare eller dennes företrädare som har utsatt en arbetstagare finns det möjlighet att föra tala om diskrimineringsersättning. Detsamma gäller om arbetsgivaren inte uppfyllt sin utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att arbetsgivaren kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som utsatts. DO:s möjlighet att föra talan i det här avseendet utgör en typ av rättsmedel i konventionens mening.

Förelägganden från Arbetsmiljöverket och, efter DO:s framställan, Nämnden mot diskriminering kan förenas med vite, vilket är ett viktigt sanktionsmedel för att säkerställa efterlevnad. Även möjligheten för en domstol att döma ut diskrimineringsersättning är att betrakta som en sanktion, om än också som ett rättsmedel enligt konventionen.

Ytterst skyddas också alla som arbetar, oavsett avtalsrättslig status, genom de rättsmedel och sanktioner som står till buds genom det straffrättsliga systemet. Vissa av de straffrättsliga reglerna tar också särskilt sikte på förhållanden i arbetslivet. Det gäller t.ex. våld och hot mot tjänsteman och arbetsmiljöbrott. Den som gör sig skyldig till brott kan också ofta bli skadeståndsskyldig gentemot brottsoffret, som kan få hjälp

med att föra sin talan om skadestånd genom åklagaren eller ett målsägandebiträde.

Utredningens bedömning är att gällande regelverk som finns i arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och det straffrättsliga regelverket är tillräckliga för att uppfylla konventionens krav på rättsmedel och sanktioner.

Våld i nära relationer

I konventionen finns under avsnittet om efterlevnad och rättsmedel en punkt om att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som det är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet (artikel 10 f).

Att förebygga och bekämpa våld i nära relationer är en viktig samhällsfråga där ansvaret ligger på staten, regionerna och kommunerna samt olika myndigheter. Det gäller framför allt socialnämnden på kommunal nivå. Det finns flera myndigheter som har olika uppgifter i arbetet med att förebygga våld i nära relationer. Hälso- och sjukvården samt Polismyndigheten fyller viktiga funktioner. Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag att samordna arbetet med våld i nära relationer och samverkar med Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. Civilsamhället, t.ex. kvinnojourer, har också en viktig kompletterande funktion i sammanhanget.

Det finns ingen särskild ledighetslag kopplat till dessa situationer. För den som utsatts för våld och som därmed inte kan arbeta står socialförsäkringen till buds eftersom den i regel omfattar alla som bor eller arbetar i Sverige. Vidare föreskriver arbetsmiljörregelverket att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Kravet på att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet anses vara uppfyllt i svensk rätt genom det ansvar som ligger på staten, regionerna och kommunerna, samt olika myndigheter.

Verktyg, vägledning och utbildning

Medlemsstaterna ska ta fram verktyg, vägledningar och utbildningar, och se till att medvetenheten ska höjas, i tillgängliga format och på lämpligt sätt (artikel 4.2 g). Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet om könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier (artikel 11 b). Vidare ska medlemsstaterna sträva efter att säkerställa att initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten (artikel 11 c).

Arbetsmiljöverkets, DO:s och Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att tillhandahålla relevant information som är både generellt utformad och sektorsspecifik och som riktar sig till bl.a. arbetstagare, skyddsombud och arbetsgivare är en viktig del för att uppfylla konventionens krav om verktyg, vägledning och utbildning. Tillgänglighetskravet i lagen

(2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service bidrar också till att den digitala informationen tillhandahålls på ett begripligt och tillgängligt sätt.

Prop. 2025/26:134
Bilaga 3

Arbetet med våld och trakasserier i arbetslivet är en del av flera nationella politiska mål och inriktningar dit strategier och handlingsplaner kopplas. Myndighetsstyrningen i form av instruktioner, regleringsbrev och regeringsuppdrag är en styrning som förväntas leda till att myndigheterna bidrar till att prioriteringarna uppnås.

Även de partsägda organisationernas olika insatser utgör en viktig del av hur Sverige uppfyller konventionens bestämmelser i det här avseendet, i synnerhet eftersom de har bäst kännedom om olika branschers behov av kunskap och information.

Det är utredningens uppfattning att det krävs att regeringen, myndigheterna och arbetsmarknadens parter fortsätter att prioritera frågorna om våld och trakasserier, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, i arbetslivet för att upprätthålla efterlevnaden av konventionens krav. Detta förutsatt att Sverige ratificerar konventionen.

Sammantaget bedömer utredningen att Sverige i nuläget uppfyller konventionens krav när det gäller att höja medvetenheten om våld och trakasserier, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, i arbetslivet genom olika verktyg, vägledningar och utbildningar.

Åtgärder för att bättre uppfylla konventionens syfte

För att bättre uppfylla konventionens syfte föreslår utredningen att det ska göras ett förtydligande i arbetsmiljölagen. I två fall gör utredningen bedömningen att regeringen bör lämna uppdrag till myndigheter.

Under arbetets gång har representanterna i expert- och referensgruppen lämnat förslag till åtgärder för att bättre uppfylla konventionens syfte. Flera av förslagen kan det finnas anledning att utreda närmare för en fortsatt utveckling av ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Förslag till förtydligande i arbetsmiljölagen

Utredningen föreslår att det ska införas en ny bestämmelse arbetsmiljölagen. Av den nya bestämmelsen ska det framgå att arbetsmiljön, så långt som möjligt, ska vara fri från våld och trakasserier. Avsikten är att det ska bli tydligare för arbetsgivare, för arbetstagare och andra som skyddas av arbetsmiljölagen samt för skyddsombud att våld och trakasserier ska vara en del av arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivarens allmänna skyldigheter och ansvar enligt arbetsmiljölagen omfattar redan i dag våld och trakasserier. Trots att detta ansvar redan finns så framgår det inte tydligt av befintlig reglering, dvs. varken av arbetsmiljölagen eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Det finns också en variation av vad ansvaret omfattar och vilka begrepp som används för att beskriva olika former av våld och trakasserier i det arbetsmiljörättsliga regelverket. Omfattningen av arbetsgivarens ansvar varierar i de olika föreskrifterna, t.ex. när det gäller om agerande från tredje part omfattas och vilka som likställs med arbetstagare. Begreppet kränkande särbehandling är ett väletablerat begrepp på arbetsmiljöområdet, men kan uppfattas som svårbegripligt och omfattar inte

handlingar från tredje part. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot omfattar endast våld eller hot om våld.

Begreppet trakasserier finns i diskrimineringslagen, men tar bara sikte på trakasserier som har koppling till en diskrimineringsgrund eller är av sexuell karaktär. Diskrimineringslagen ger inte heller något skydd mot trakasserier från tredje part.

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.

Genom ett förtydligande blir det bl.a. tydligare att våld och trakasserier från tredje part omfattas av arbetsgivarens ansvar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att de som likställs med arbetstagare enligt arbetsmiljölagen omfattas. En ändring i arbetsmiljölagen som tydliggör ansvaret kan också ha ett viktigt värde för att medvetandegöra problematiken och bidra till beteendeförändringar. Att tydligt framhålla att arbetsmiljön så långt som möjligt ska vara fri från våld och trakasserier i arbetsmiljölagen är sammanfattningsvis ett sätt att uppnå konventionens övergripande syfte.

Trakasserier är enligt utredningen det begrepp som bäst passar in på kränkande beteenden som kan leda till ohälsa för den eller de som utsätts. Att använda begreppet trakasserier signalerar också en koppling till begreppen trakasserier och sexuella trakasserier i diskrimineringslagen. Den kopplingen finns redan i dag genom att de risker som arbetsgivaren ska förebygga inom ramen för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen respektive det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen och SAM-föreskrifterna är närliggande och delvis överlappar.

Den föreslagna bestämmelsen innebär ett förtydligande och inte en utvidgning av arbetsgivarens ansvar. På samma sätt som tidigare behöver en intresseavvägning göras.

Uppdrag till Arbetsmiljöverket

Det regelverk som arbetsgivare och andra behöver förhålla sig till är komplext. Det måste framstå som en utmaning för alla som kommer i kontakt med frågor om våld och trakasserier i arbetslivet exempelvis att olika regelverk aktualiseras beroende på om det finns en koppling till en diskrimineringsgrund eller inte. Det gäller inte minst för mindre arbetsgivare.

Det pågår flera utredningar som kan påverka arbetet med våld och trakasserier. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) har nyligen publicerat en riktlinje för hanteringen av sociala risker på arbetet, främst riktad till företagshälsovården, som handlar om kränkande särbehandling och mobbning.

Det är angeläget att arbetsgivare så snart som möjligt ges tillgång till bättre samlad information om vad som förväntas av dem i arbetet med att förebygga olycksfall och ohälsa relaterat till våld och trakasserier. Två aspekter av det är dels vilket ansvar arbetsgivare har och hur de bör agera i förhållande till våld och trakasserier från tredje part, dels hur arbetsgivare ska hantera våld och trakasserier som är arbetsrelaterat men inträffar utanför arbetsplatsen eller utanför egentlig arbetstid. Ett uppdrag att ta

fram sådan information kan därför lämpligen lämnas till Arbetsmiljöverket, som bör samverka med DO och andra relevanta myndigheter.

Prop. 2025/26:134
Bilaga 3

Uppdrag till en myndighet avseende våld i nära relationer

Konventionen belyser att våld i nära relationer även påverkar arbetslivet. Varje medlemsstat ska därför vidta lämpliga åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, minska dess påverkan i arbetslivet. Jämställdhetsperspektivet är centralt i konventionen. Att arbeta mot våld i nära relationer är en angelägen jämställdhetsfråga.

Det finns ett behov av ökad kunskap och vägledning kring våld i nära relationer inom ramen för arbetslivet. Dels att utveckla informationen med inriktning mot arbetslivet, dels hålla informationen samlad i syfte att öka tillgängligheten. Utredningen bedömer att en lämplig åtgärd är att en myndighet får i uppdrag att, i nära samverkan med andra berörda myndigheter, vidta informationsinsatser för att höja kunskapen om befintligt regelverk inom arbetslivet när det gäller våld i nära relationer. Informationen bör inriktas mot hur arbetsanpassnings- och rehabiliteringsregelverket kan aktualiseras samt hur företagshälsovården eller annan expertresurs kan användas i sådana situationer. Uppdraget skulle lämpligen kunna samordnas av Jämställdhetsmyndigheten, och myndigheten kan arbeta tillsammans med bl.a. Arbetsmiljöverket, Nationellt centrum för kvinnofrid och Mynak vid framtagandet av informationen. Uppdraget bör även innehålla uppgiften att samla och sprida kunskap i form av ett praktiskt inriktat metodstöd riktat till arbetsgivare. Metodstödet kan alltså utformas mer utifrån en frivillighet för de arbetsgivare som önskar arbeta vidare med dessa frågor och få praktiska tips och råd om hur detta arbete kan bedrivas.

Förteckning över remissinstanserna (SOU 2021:86)

Remissinstanser som har gett in yttrande

Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Brottsförebyggande rådet, Brottsoffermyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Folkhälsomyndigheten, Försäkringskassan, Institutet för mänskliga rättigheter, Jämställdhetsmyndigheten, Jönköpings tingsrätt, Landsorganisationen i Sverige (LO), Migrationsverket, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Polismyndigheten, Socialstyrelsen, Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden), Svea hovrätt, Svenska ILO-kommittén, Svenskt Näringsliv, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Uppsala universitet (Nationellt centrum för kvinnofrid) och Åklagarmyndigheten.

ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar)

Prop. 2025/26:134
Bilaga 5

Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023 (No 191)

Konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar)

Preamble

Ingress

The General Conference of the International Labour Organization,

Internationella arbetsorganisationens generalkonferens,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

som har sammankallats till Genève av Internationella arbetsbyråns styrelse och samlats där den 5 juni 2023 till sitt 111:e möte,

Recalling the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work, adopted at its 110th Session (June 2022),

som erinrar om den resolution om inkluderande av en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk för grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som antogs vid dess 110:e möte (juni 2022),

Having decided to adopt certain proposals with regard to the amendment of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930, for the purpose of introducing therein certain amendments consequential upon the adoption of the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of

som har beslutat att anta vissa förslag till ändring av 1999 års konvention om de värsta formerna av barnarbete (nr 182), 2000 års konvention om skydd vid havandeskap och barns börd (nr 183), 2006 års sjöarbetskonvention i dess ändrade lydelse, 2006 års konvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljö (nr 187), 2007 års konvention om arbete ombord på fiskefartyg (nr 188), 2011 års konvention om hushållsarbetare (nr 189), 2019 års konvention om våld och trakasserier (nr 190) och 2014 års protokoll till 1930 års konvention om tvångsarbete med syftet att i dessa införa vissa konsekvensändringar föranledda av antagandet av resolutionen om inkluderande av en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk för grundläggande

Considering that these proposals
must take the form of an inter-
national Convention,

som konstaterar att dessa förslag
måste ha formen av en internatio-
nell konvention,

adopts this 12 June 2023 the follo-
wing Convention, which may be
cited as the Safe and Healthy
Working Environment (Conse-
quential Amendments) Conven-
tion, 2023:

antar denna dag, den 12 juni 2023,
följande konvention, som kan
kallas 2023 års konvention om en
säker och hälsosam arbetsmiljö
(konsekvensändringar):

Article 1

Artikel 1

1. The words “the ILO Declaration
on Fundamental Principles and
Rights at Work (1998), as amended
in 2022” shall be substituted for the
words “the ILO Declaration on
Fundamental Principles and Rights
at Work and its Follow-up, 1998”
or any variant contained in the
Preamble of the Worst Forms of
Child Labour Convention, 1999
(No. 182), the Maternity Protection
Convention, 2000 (No. 183), the
Maritime Labour Convention,
2006, as amended, the Promotional
Framework for Occupational
Safety and Health Convention,
2006 (No. 187), the Work in Fis-
hing Convention, 2007 (No. 188),
the Domestic Workers Convention,
2011 (No. 189), and the Protocol of
2014 to the Forced Labour Con-
vention, 1930.

1. Orden ”ILO:s deklARATION om
grundläggande principer och rättig-
heter i arbetslivet från 1998, i
dess ändrade lydelse från 2022” ska
införas i stället för orden ”ILO:s
deklARATION om grundläggande
principer och rättigheter i arbets-
livet och dess uppföljning från
2018”, eller varje variant därav, i
ingressen till 1999 års konvention
om de värsta formerna av barn-
arbete (nr 182), i ingressen till 2000
års konvention om skydd vid
havandeskap och barns börd (nr
183), i ingressen till 2006 års
sjöarbetskonvention i dess ändrade
lydelse, i ingressen till 2006 års
konvention om ett ramverk för att
främja arbetsmiljö (nr 187), i ing-
ressen till 2007 års konvention om
arbete ombord på fiskefartyg (nr
188), i ingressen till 2011 års kon-
vention om hushållsarbetare (nr
189) och i ingressen till 2014 års
protokoll till 1930 års konvention
om tvångsarbete.

2. The words “the Occupational
Safety and Health Convention,
1981 (No. 155)” and “the Promo-
tional Framework for Occupational
Safety and Health Convention,
2006 (No. 187)” shall be added in
chronological order in the third
preambular paragraph of the Mari-

2. Orden ”1981 års konvention om
arbetskydd (nr 155)” och ”2006
års konvention om ett ramverk för
att främja arbetsmiljö (nr 187)” ska
i kronologisk ordning införas i
tredje stycket i ingressen till 2006
års sjöarbetskonvention i dess än-
drade lydelse, i femte stycket i ing-

time Labour Convention, 2006, as amended, the fifth preambular paragraph of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), and the twelfth preambular paragraph of the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.

3. The words “a safe and healthy working environment” shall be added as a new subparagraph (e) of Article III of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended; as a new subparagraph (e) of Article 3(2) of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189); and in Article 5 of the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), after the words “employment and occupation”.

4. The words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization” or any variant contained in the Preamble of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.

Article 2

1. Any Member of the International Labour Organization which, after the date of entry into force of this Convention, communicates to the Director-General of the International Labour Office its formal ratification of any of the Conventions, or of the Protocol, referred to in Article 1 shall be considered to have ratified that Convention or the Protocol as amended by this Convention.

2. Upon ratifying this Convention, each Member recognizes that it

ressen till 2007 års konvention om arbete ombord på fiskefartyg (nr 188) och i tolfte stycket i ingressen till 2014 års protokoll till 1930 års konvention om tvångsarbete.

3. Orden ”en säker och hälsosam arbetsmiljö” ska läggas till som nytt led e) i artikel III i 2006 års sjöarbetskonvention i dess ändrade lydelse, ska läggas till som nytt led e) i artikel 3.2 i 2011 års konvention om hushållsarbetare (nr 189) och ska i artikel 5 i 2019 års konvention om våld och trakasserier (nr 190) läggas till efter orden ”anställning och yrkesutövning”.

4. Orden ”ILO:s deklARATION om social rättvisa för en rättvis globalisering från 2008, i dess ändrade lydelse från år 2022” ska införas i stället för orden ”ILO:s deklARATION om social rättvisa för en rättvis globalisering”, eller varje variant därav, i ingressen till 2011 års konvention om hushållsarbetare (nr 189) och i ingressen till 2014 års protokoll till 1930 års konvention om tvångsarbete.

Artikel 2

1. En medlemsstat i Internationella arbetsorganisationen som efter dagen för denna konventions ikraftträdande till Internationella arbetsbyråns generaldirektör sänder sin officiella ratifikation av någon av de konventioner som avses i artikel 1 eller av det protokoll som avses där ska anses ha ratificerat konventionen eller protokollet i dess ändrade lydelse enligt denna konvention.

2. Genom att ratificera denna konvention godtar en medlemsstat att

shall continue to be bound by the provisions of any of the Conventions or the Protocol referred to in Article 1 that it has previously ratified, as amended by this Convention.

Article 3

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 4

1. Subject to paragraph 3 of this Article, this Convention shall come into force on the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organization have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member on the date on which its ratification is registered.

3. This Convention shall come into force for the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, in accordance with Article XIV of the latter.

Article 5

The entry into force of this Convention shall close any of the Conventions, or the Protocol, referred to in Article 1 to further ratification in their non-amended version.

den även fortsättningsvis är bunden av bestämmelserna i de konventioner och det protokoll som avses i artikel 1, i deras ändrade lydelse enligt denna konvention, i den mån som medlemsstaten tidigare har ratificerat nämnda konventioner och protokoll.

Artikel 3

De officiella ratifikationerna av denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns Generaldirektör för registrering.

Artikel 4

1. Med förbehåll för punkt 3 i denna artikel ska denna konvention träda i kraft den dag då ratifikationer från två medlemsstater i Internationella arbetsorganisationen har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

2. Därefter ska denna konvention träda i kraft för varje annan medlemsstat den dag då dess ratifikation registreras.

3. Denna konvention ska såvitt avser 2006 års sjöarbetskonvention i dess ändrade lydelse träda i kraft i enlighet med artikel XIV i den sistnämnda konventionen.

Artikel 5

Denna konventions ikraftträdande ska medföra att var och en av de konventioner och det protokoll som avses i artikel 1 upphör att vara öppna för ratifikation i sin ej ändrade lydelse.

Article 6

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and declarations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and declarations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 7

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Artikel 6

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska underrätta samtliga medlemsstater i Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och förklaringar som har tagits emot från organisationens medlemsstater.

2. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och förklaringar som har registrerats i enlighet med bestämmelserna i de föregående artiklarna.

Artikel 7

1. Om konferensen antar en ny konvention varigenom denna konvention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat, ska

a) en medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig anses innebära omedelbar uppsägning av denna konvention om och när den nya konventionen träder i kraft,

b) denna konvention från den dag då den nya konventionen träder i kraft upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konventionen.

Prop. 2025/26:134 **Article 8**
Bilaga 5

The English, French and Spanish versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Artikel 8

Den engelska, den franska och den spanska versionen av texten till denna konvention har lika giltighet.

ILO:s rekommendation (nr 207) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar)

Prop. 2025/26:134
Bilaga 6

Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Recommendation, 2023 (No 207)

Rekommendation (nr 207) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

Recalling the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work, adopted at its 110th Session (June 2022),

Having decided to adopt certain proposals with regard to the amendment of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200), the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), for the purpose of introducing therein certain amendments consequential upon the adoption of the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the

Ingress

Internationella arbetsorganisationens generalkonferens,

som har sammankallats till Genève av Internationella arbetsbyråns styrelse och samlats där den 5 juni 2023 till sitt 111:e möte,

som erinrar om den resolution om inkluderande av en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk för grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som antogs vid dess 110:e möte (juni 2022),

som har beslutat att anta vissa förslag till ändring av 2002 års rekommendation om främjande av kooperativ (nr 193), 2004 års rekommendation om utveckling av människors resurser (nr 195), 2006 års rekommendation om anställningsförhållandet (nr 198), 2010 års hiv/aids-rekommendation (nr 200), 2012 års rekommendation om nationellt socialt grundskydd (nr 202), 2015 års rekommendation om övergången från den informella till den formella ekonomin (nr 204) och 2017 års rekommendation om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft (nr 205) med syftet att i dessa införa vissa konsekvensändringar föranledda av antagandet av resolutionen om inkluderande av en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk

ILO's framework of fundamental principles and rights at work,

för grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet,

Considering that these proposals must take the form of a Recommendation,

som konstaterar att dessa förslag måste ha formen av en rekommendation,

adopts this 12 June 2023 the following Recommendation, which may be cited as the Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Recommendation, 2023:

antar denna dag, den 12 juni 2023, följande rekommendation, som kan kallas 2023 års rekommendation om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar):

1. The words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998” or any variant contained in the Preamble of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), and in Paragraph 8(1)(a) of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), Paragraph 35 of the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200), and Paragraphs 23(a) and 41(c) of the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205).

1. Orden ”ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från 1998, i dess ändrade lydelse från 2022” ska införas i stället för orden ”ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljning från 1998”, eller varje variant därav, i ingressen till 2002 års rekommendation om främjande av kooperativ (nr 193), i ingressen till 2004 års rekommendation om utveckling av människors resurser (nr 195), i ingressen till 2006 års rekommendation om anställningsförhållandet (nr 198), i ingressen till 2015 års rekommendation om övergången från den informella till den formella ekonomin (nr 204) och i ingressen till 2017 års rekommendation om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft (nr 205) samt i punkt 8.1 a i 2002 års rekommendation om främjande av kooperativ (nr 193), i punkt 35 i 2010 års hiv/aids-rekommendation (nr 200) och i punkterna 23 a och 41 c i 2017 års rekommendation om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft (nr 205).

2. The words “the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “the Promotional Framework for Occupatio-

2. Orden ”1981 års konvention om arbetarskydd (nr 155)” och ”2006 års konvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljö (nr 187)” ska

nal Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be added in chronological order in the fifth preambular paragraph of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193).

3. In the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204):

(a) the word “eight” shall be replaced by “ten” in the eighth preambular paragraph;

(b) the words “a safe and healthy working environment” shall be added as a new clause (e) of Paragraph 16;

(c) in the Annex, the words “Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be deleted from the list of instruments under the subheading “Other instruments” and shall be added in chronological order under the subheading “Fundamental Conventions”.

4. The words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008,” or any variant contained in the Preamble of the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205).

i kronologisk ordning införs i femte stycket i ingressen till 2002 årsrekommendation om främjande av kooperativ (nr 193).

3. I 2015 års rekommendation om övergången från den informella till den formella ekonomin (nr 204)

a) ska ordet ”åtta” ersättas med ”tio” i åttonde stycket i ingressen,

b) ska orden ”en säker och hälsosam arbetsmiljö” läggas till som nytt led e) i punkt 16,

c) ska, i bilagan, orden ”1981 års konvention om arbetarskydd (nr 155)” och ”2006 årskonvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljö (nr 187)” strykas från förteckningen över instrument under underrubriken ”Övriga instrument” och läggas till i kronologisk ordning under underrubriken ”Grundläggande konventioner”.

4. Orden ”ILO:s deklARATION om social rättvisa för en rättvis globalisering från 2008, i dess ändrade lydelse från 2022” ska införs i stället för orden ”ILO:s deklARATION om social rättvisa för en rättvis globalisering från 2008”, eller varje variant därav, i ingressen till 2012 års rekommendation om nationellt socialt grundskydd (nr 202), i ingressen till 2015 års rekommendation om övergången från den informella till den formella ekonomin (nr 204) och i ingressen till 2017 års rekommendation om sysselsättning och anständigt arbete för fred och motståndskraft (nr 205).

Prop. 2025/26:134
Bilaga 6

5. The Director-General of the International Labour Office shall have official texts prepared of the Recommendations referred to in Paragraphs 1 and 4, as amended by this Recommendation, and shall communicate certified copies of these texts to each of the Members of the Organization

5. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska låta utarbета officiella texter för de rekommendationer som avses i punkterna 1 och 4 i deras ändrade lydelse enligt denna rekommendation och ska över-sända bestyrkta kopior av dessa texter till var och en av organisationens medlemsstater.

ILO:s rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar

Prop. 2025/26:134
Bilaga 7

Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208)

Rekommendation (nr 208) om högkvalitativa lärlingsutbildningar

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

Noting that global unemployment and underemployment rates continue to be high, that inequality persists and that rapid transformations in the world of work, such as those resulting from the challenges of climate change, exacerbate skills mismatches and skills shortages, requiring the development of quality apprenticeships that provide opportunities for people of all ages to skill, reskill and upskill continuously,

Noting also that this continuous skilling, reskilling and upskilling contributes to promoting full, productive and freely chosen employment and decent work for all,

Underlining the importance of quality education and training for all and access to quality lifelong learning,

Recalling that all human beings have the right to pursue both their material well-being and their spiri-

Ingress

Internationella arbetsorganisationens generalkonferens,

som har sammankallats till Genève av Internationella arbetsbyråns styrelse och samlats där den 5 juni 2023 till sitt 111:e möte,

som konstaterar att de globala arbetslöshets- och undersysselsättningsstalen fortsatt är höga, att ojämlikhet fortfarande förekommer och att snabba förändringar i arbetslivet, bland annat till följd av utmaningarna i samband med klimatförändring, förvärrar matchningsproblemen på arbetsmarknaden och kompetensbristen, varför det behöver utvecklas högkvalitativa lärlingsutbildningar som ger människor i alla åldrar möjlighet till kontinuerlig utbildning, omskolning och fortbildning,

som också konstaterar att sådan kontinuerlig utbildning, omskolning och fortbildning bidrar till att främja fullständig, produktiv och fritt vald sysselsättning och anständigt arbete för alla,

som framhåller vikten av högkvalitativ utbildning för alla och vikten av tillgång till högkvalitativt livslångt lärande,

som erinrar om att alla människor har rätt att eftersträva både materiellt välstånd och andlig utveckling

tual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity,

Recognizing that the promotion and development of quality apprenticeships can lead to decent work, contribute to effective and efficient responses to world of work challenges and provide lifelong learning opportunities to enhance productivity, resilience, transitions and employability and meet current and future needs of apprentices, employers and the labour market,

Recognizing that the promotion, development and delivery of quality apprenticeships can also support entrepreneurship, self-employment, employability, the transition to the formal economy, the creation of decent jobs and the growth and sustainability of enterprises,

Considering that an effective framework for quality apprenticeships requires apprenticeships to be well regulated, sustainable, sufficiently funded, inclusive and free from discrimination, violence and harassment and exploitation, to promote gender equality and diversity, to provide adequate remuneration or other financial compensation and social protection coverage, to lead to recognized qualifications and to enhance employment outcomes,

Emphasizing that apprenticeships should be promoted and regulated, including through social dialogue, with a view to ensuring their quality, providing benefits and protection to apprentices and enterprises, and enhancing the attractiveness of apprenticeships to potential appren-

under levnadsvillkor som utmärks av frihet och värdighet, ekonomisk trygghet och lika möjligheter,

som noterar att främjande och utveckling av högkvalitativa lärlingsutbildningar kan leda till anständigt arbete, bidra till en ändamålsenlig och resurseffektiv hantering av utmaningar i arbetslivet och skapa möjligheter till livslångt lärande som kan höja produktiviteten, öka motståndskraften, underlätta övergångar, öka anställningsbarheten och tillgodose lärlingarnas, arbetsgivarnas och arbetsmarknadens nuvarande och framtida behov,

som noterar att främjande, utveckling och genomförande av högkvalitativa lärlingsutbildningar också kan stödja entreprenörskap, egenföretagande, anställningsbarhet, övergången till den formella ekonomin, skapandet av anständiga arbeten och företagets tillväxt och hållbarhet,

som anser att en ram för högkvalitativa lärlingsutbildningar är ändamålsenlig endast om den innebär att lärlingsutbildningarna dels är väl reglerade, hållbara, adekvat finansierade, inkluderande och fria från diskriminering, våld, trakasserier och utnyttjande, dels främjar jämställdhet och mångfald, dels är knutna till adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning och till socialförsäkringstäckning, dels leder till erkända kvalifikationer, dels förbättrar utfallet i fråga om sysselsättning,

som framhåller att lärlingsutbildningar bör främjas och regleras, inbegripet genom dialog mellan arbetsmarknadens parter, med syftet att dels garantera deras kvalitet, dels se till att lärlingarna och företagen erhåller fördelar och åtnjuter skydd, dels göra lärlingsutbildningarna mer

tices and employers, including micro, small and medium-sized enterprises,

Recalling the provisions of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,

Underlining the relevance of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022, the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022, the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, as amended in 2022, the Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises (2007) and the ILO Centenary Declaration for the Future of Work (2019) for the promotion of quality apprenticeships and the effective protection of all apprentices, particularly in the light of the profound transformations in the world of work,

Recalling the provisions of other relevant ILO instruments, particularly the Employment Policy Convention (No. 122) and Recommendation (No. 122), 1964, the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142), the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), and the Transition from the Informal to the

attraktiva för potentiella lärlingar Prop. 2025/26:134 och arbetsgivare, inbegripet mikro- Bilaga 7 företag och små och medelstora företag,

som erinrar om bestämmelserna i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter,

som understryker att ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från 1998, i dess ändrade lydelse från 2022, ILO:s deklARATION om social rättvisa för en rättvis globalisering från 2008, i dess ändrade lydelse från 2022, trepartsdeklARATIONEN om principer för multinationella företag och socialpolitik, i dess ändrade lydelse från 2022, slutsatserna om främjande av hållbara företag från 2007 och ILO:s hundraårsdeklARATION för framtidens arbetsliv från 2019 alla är relevanta för främjandet av högkvalitativa lärlingsutbildningar och ett ändamålsenligt skydd av samtliga lärlingar, särskilt mot bakgrund av de genomgripande förändringar som sker i arbetslivet,

som erinrar om bestämmelserna i andra relevanta ILO-instrument, däribland sysselsättningskonventionen (nr 122) och sysselsättningsrekommendationen (nr 122) från 1964, 1975 års konvention om utveckling av mänskliga resurser (nr 142), 1984 års rekommendation om sysselsättningspolitik (tilläggsbestämmelser) (nr 169), 1997 års konvention om privat arbetsförmedling (nr 181), 2004 års rekommendation om utveckling av människors resurser (nr 195) och 2015 års rekommendation om övergång-

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning quality apprenticeships, which is the fourth item on the agenda of the session, and having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

som har beslutat att anta vissa förslag rörande högkvalitativa lärlingsutbildningar, vilket utgör den fjärde punkten på dagordningen för mötet, och som har slagit fast att dessa förslag ska ges formen av en rekommendation,

adopts this 16 June 2023 the following Recommendation, which may be cited as the Quality Apprenticeships Recommendation, 2023:

antar denna dag, den 16 juni 2023, följande rekommendation, som kan kallas 2023 års rekommendation högkvalitativa lärlingsutbildningar:

I. Definitions, scope and means of implementation

I. Definitioner, tillämpningsområde och genomförandemetoder

1. For the purposes of this Recommendation:

1. I denna rekommendation används följande uttryck med de betydelser som anges i det följande.

(a) the term “apprenticeship” should be understood as a form of education and training that is governed by an apprenticeship agreement, that enables an apprentice to acquire the competencies required to work in an occupation through structured and remunerated or otherwise financially compensated training consisting of both on-the-job and off-the-job learning and that leads to a recognized qualification;

a) ”lärlingsutbildning”: en utbildningsform reglerad av ett lärlingsutbildningsavtal som ger en lärling möjlighet att tillägna sig de färdigheter som krävs för att utöva ett yrke genom en strukturerad utbildning bestående av lärande både på och utanför arbetsplatsen för vilken utgår lön eller annan ekonomisk ersättning och vilken leder till en erkänd kvalifikation.

(b) the term “intermediary” should be understood as an entity, other than the host enterprise or the educational and training institution, that coordinates, supports or assists in the provision of an apprenticeship;

b) ”utbildningsförmedlare”: en enhet annan än värdföretaget eller utbildningsanordnaren som samordnar, stöder eller bistår vid tillhandahållandet av lärlingsutbildning.

(c) the term “pre-apprenticeship programme” should be understood as a programme designed to help potential apprentices to develop

c) ”lärlingsförberedande program”: ett program avsett att hjälpa potentiella lärlingar att utveckla sina färdigheter så att de blir bättre för-

their competencies with a view to improving their workplace preparedness or meeting the formal entry requirements for an apprenticeship;

(d) the term “recognition of prior learning” should be understood as a process, undertaken by qualified personnel, of identifying, documenting, assessing and certifying a person’s competencies, acquired through formal, non-formal or informal learning, based on established qualification standards.

2. This Recommendation applies to apprenticeships in all enterprises and sectors of economic activity.

3. Members may give effect to the provisions of this Recommendation through national laws and regulations, collective agreements, policies and programmes or other measures consistent with national law and practice.

4. Members should implement the provisions of this Recommendation in consultation with representative employers’ and workers’ organizations.

II. Regulatory framework for quality apprenticeships

5. Members should incorporate and promote quality apprenticeships within their relevant education, vocational training, lifelong learning and employment policies.

6. Members should establish a regulatory framework for quality apprenticeships, and qualification frameworks or systems to facilitate the recognition of competencies

beredda för att fungera på en arbetsplats eller uppfyller de formella kraven för antagning till en lärlingsutbildning. Prop. 2025/26:134 Bilaga 7

d) ”erkännande av tidigare lärande”: en process som innebär att kvalificerad personal i enlighet med på förhand fastställda resultat av lärande identifierar, dokumenterar, bedömer och intygar färdigheter som en person har tillägnat sig genom formellt, icke-formellt eller informellt lärande.

2. Denna rekommendation är tillämplig på lärlingsutbildningar inom alla företag och ekonomiska sektorer.

3. Medlemsstaterna får sätta i kraft bestämmelserna i denna rekommendation genom nationella lagar och andra författningar, kollektivavtal, politiska åtgärder och program eller andra åtgärder som är förenliga med nationell rätt och praxis.

4. Medlemsstaterna bör genomföra bestämmelserna i denna rekommendation i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

II. Regelverk för högkvalitativa lärlingsutbildningar

5. Medlemsstaterna bör se till att deras relevanta politik på områdena allmän utbildning, yrkesutbildning, livslångt lärande och sysselsättning inbegriper och främjar högkvalitativa lärlingsutbildningar.

6. Medlemsstaterna bör upprätta ett regelverk för högkvalitativa lärlingsutbildningar liksom ramar eller system för erkännande av färdigheter som har förvärvats genom

acquired through apprenticeships. Representative employers' and workers' organizations should be involved in the design, implementation, monitoring and evaluation of frameworks, systems, policies and programmes for quality apprenticeships.

7. Members should establish or designate one or more public authorities responsible for regulating apprenticeships, in which representative employers' and workers' organizations should be represented.

8. Members should ensure that the competent authorities have clearly defined responsibilities, are adequately funded and work in close cooperation with other authorities or institutions responsible for regulating or delivering education and training, labour inspection, social protection, occupational safety and health, and public and private employment services.

9. Members should adopt a process, in which representative employers' and workers' organizations participate, for determining whether an occupation is suitable for quality apprenticeships, taking into account:

(a) the competencies needed to work in that occupation;

(b) the appropriateness of an apprenticeship as a means of acquiring such competencies;

(c) the duration of the apprenticeship required to acquire such competencies;

lärlingsutbildning. Representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer bör medverka vid utformning, genomförande, uppföljning och utvärdering av regelverk, ramar, system, politik och program för högkvalitativa lärlingsutbildningar.

7. Medlemsstaterna bör inrätta eller utse en eller flera myndigheter med ansvar för reglering av lärlingsutbildningar. Representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer bör vara företrädade inom denna eller dessa myndigheter.

8. Medlemsstaterna bör se till att de behöriga myndigheterna har tydligt angivna ansvarsområden, erhåller adekvat finansiering och har ett nära samarbete med andra myndigheter eller inrättningar som ansvarar för reglering eller genomförande av utbildning, arbetsmiljöinspektioner, socialt skydd och arbetsmiljöfrågor samt offentliga och privata arbetsförmedlingstjänster.

9. Medlemsstaterna bör införa en process, i vilken representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer medverkar, för fastställande av huruvida ett yrke lämpar sig för högkvalitativa lärlingsutbildningar. I den processen bör följande beaktas:

a) De färdigheter som behövs för arbete i yrket.

b) Det lämpliga i att förvärva dessa färdigheter genom lärlingsutbildning.

c) Längden på den lärlingsutbildning som krävs för förvärvande av dessa färdigheter.

(d) the current and future demand for skills in, and employment potential of, that occupation;

(e) the occupational, training and labour market expertise of employers' and workers' organizations;

(f) the wide range of emerging occupational fields, and evolving production processes and services.

10. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, establish occupation-specific or general standards, as appropriate, for quality apprenticeships by taking measures that provide, among other things, for:

(a) the minimum age for admission, in accordance with the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182);

(b) occupational safety and health, in accordance with the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187);

(c) any educational qualifications, attainments or prior learning required for admission;

(d) the responsibilities of apprentices, employers, educational and training institutions, and intermediaries;

(e) the supervision of apprentices by qualified personnel and the nature of such supervision;

d, Nuvarande och framtida kompetensbehov och sysselsättningspotential inom yrket. Prop. 2025/26:134 Bilaga 7

e, Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas sakkunskap såvitt avser yrket, utbildningen och arbetsmarknaden.

f) Det stora antalet framväxande nya yrkesområden och den utveckling som sker inom produktionsprocesser och tjänster.

10. Medlemsstaterna bör utifrån omständigheterna och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer fastställa yrkesspecifika eller allmänna normer för högkvalitativa lärlingsutbildningar. Därvid bör de bland annat fastställa regler för följande:

a) Minimialder för antagning, i överensstämmelse med konventionen om minimialder, 1973 (nr 138) och 1999 års konvention om de värsta formerna av barnarbete (nr 182).

b) Arbetsmiljö, i överensstämmelse med 1981 års konvention om arbetarskydd (nr 155) och 2006 års konvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljö (nr 187).

c) Eventuella kvalifikationer, prestationer eller förkunskaper som krävs för antagning.

d) Det ansvar som åvilar lärlingar, arbetsgivare, utbildningsanordnare och utbildningsförmedlare.

e)Handledning av lärlingar som ombesörjs av kompetent personal, inbegripet arten av denna handledning.

- (f) the appropriate balance between apprentices and workers in the workplace, with a view to ensuring successful apprenticeship programmes and adequate supervision, and while taking into account the need to avoid the replacement of workers and to promote apprenticeships in micro, small and medium-sized enterprises;
- (g) the expected minimum and maximum duration of the apprenticeship;
- (h) the extent to which the expected duration of the apprenticeship may be reduced on the basis of prior learning or progress made during the apprenticeship;
- (i) learning outcomes and curricula based on relevant occupational competencies, the education and training needs of apprentices and labour market needs;
- (j) the appropriate balance between off-the-job learning and on-the-job learning;
- (k) access to vocational guidance and career counselling, and other support services as appropriate, before, during and after the apprenticeship;
- (l) the qualifications and experience required for teachers, instructors, in-house trainers and other experts involved in apprenticeships;
- (m) the appropriate balance between apprentices and teachers, taking into account the need to ensure quality education and training;
- f) En lämplig fördelning mellan lärlingar och anställda arbetstagare på arbetsplatsen, med syftet att se till att lärlingsutbildningarna blir framgångsrika och att lärlingarna får tillräcklig handledning samt med beaktande av behovet av att dels undvika att lärlingar ersätter anställda, dels främja lärlingsutbildningar inom mikroföretag och små och medelstora företag.
- g) Lärlingsutbildningens förväntade minimi- och maximilängd.
- h) Eventuella möjligheter att reducera lärlingsutbildningens förväntade längd genom tillgodoräkning av tidigare lärande eller med hänvisning till framsteg som görs under lärlingsutbildningens gång.
- i) Lärandemål och styrdokument, grundade på relevant yrkeskompetens, lärlingarnas behov av allmän utbildning och yrkesutbildning samt arbetsmarknadens behov.
- j) En lämplig fördelning mellan lärande utanför respektive på arbetsplatsen.
- k) Tillgång till yrkesvägledning, och där så är lämpligt andra stöd tjänster, före, under och efter lärlingsutbildningen.
- l) Kvalifikations- och erfarenhetskrav för lärare, handledare, internutbildare och andra experter som medverkar i lärlingsutbildning.
- m) Ett lämpligt förhållande mellan antalet lärlingar och antalet lärare, med beaktande av behovet av att garantera en högkvalitativ allmän utbildning och yrkesutbildning.

- (n) the procedures for assessing and certifying the competencies acquired;
- (o) the qualification acquired on the successful completion of the apprenticeship.
11. Members should take measures to ensure that there is a fair and transparent process by which an apprenticeship can be undertaken in more than one enterprise, subject to the apprentice's consent, when this is considered necessary for the completion of the apprenticeship.
12. Members should prescribe the conditions under which:
- (a) enterprises may offer apprenticeships;
- (b) educational and training institutions may provide off-the-job and on-the-job training;
- (c) intermediaries may coordinate, support or assist in the provision of apprenticeships.
13. Members should take measures to continuously:
- (a) develop and strengthen the capacity of government agencies, employers' and workers' organizations, and educational and training institutions;
- (b) strengthen the training capacity of host enterprises;
- (c) increase the competencies of teachers, instructors, in-house trainers and other experts involved in apprenticeship
- n) Förfaranden för att bedöma och intyga de förvärvade färdigheterna. Bilaga 7
- o) Den kvalifikation som erhålls av den som med godkänt resultat har slutfört en lärlingsutbildning.
11. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att det finns en rättvis och öppen process som möjliggör att en lärling som samtycker till detta kan genomföra sin lärlingsutbildning inom flera olika företag, i den mån som detta anses nödvändigt för slutförandet av lärlingsutbildningen.
12. Medlemsstaterna bör föreskriva på vilka villkor
- a) företag får erbjuda lärlingsutbildningar,
- b) utbildningsanordnare får erbjuda utbildning utanför och på arbetsplatsen,
- c) utbildningsförmedlare får samordna, stödja eller bistå vid tillhandahållandet av lärlingsutbildning.
13. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder i syfte att kontinuerligt
- a) utveckla och stärka myndigheters, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers och utbildningsanordnares kapacitet,
- b) stärka värdföretags utbildningskapacitet,
- c) öka kompetensen hos lärare, handledare, internutbildare och andra experter som medverkar i lärlingsutbildning.

14. Members should take measures to ensure that apprenticeship systems and programmes are regularly monitored and evaluated by the competent authorities. The results of monitoring and evaluations should be used to adapt and improve the systems and programmes accordingly.

III. Protection of apprentices

15. Members should take measures to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work in relation to apprenticeships.

16. Members should take measures to ensure that apprentices:

(a) receive adequate remuneration or other financial compensation, which may be increased at different stages of the apprenticeship to reflect the progressive acquisition of occupational competencies;

(b) are not required to work hours that exceed limits specified by national legislation and collective agreements;

(c) are entitled to holidays with adequate remuneration or other financial compensation;

(d) are entitled to be absent due to illness or accident, with adequate remuneration or other financial compensation;

(e) have access to paid maternity or paternity leave and parental leave;

(f) have access to social security and maternity protection;

14. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att system och program för lärlingsutbildning regelbundet följs upp och utvärderas av behöriga myndigheter. Med ledning av uppföljnings- och utvärderingsresultaten bör systemen och programmen anpassas och förbättras på aktuella punkter.

III. Skydd av lärlingar

15. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att de grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen som är aktuella i samband med lärlingsutbildning iakttas, främjas och förverkligas.

16. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att lärlingar

a) erhåller adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning, som efter hand under lärlingsutbildningen kan höjas i takt med det successiva förvärvandet av yrkesfärdigheter,

b) inte behöver arbeta utöver sådan arbetstid som är tillåten enligt nationell lagstiftning och kollektivavtal,

c) har rätt till semester med adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning,

d) har rätt att vara frånvarande vid sjukdom eller olycksfall, med adekvat lön eller annan ekonomisk ersättning,

e) har tillgång till betald moderskaps- eller faderskapsledighet och föräldraledighet,

f) har tillgång till sociala trygghetsförmåner och skydd vid moderskap,

(g) are afforded freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(h) are afforded protection and receive training in respect of occupational safety and health and in respect of discrimination and violence and harassment;

(i) are entitled to compensation for work-related injuries and illnesses;

(j) have access to an effective complaints and dispute resolution mechanism;

(k) are entitled to protection of personal data.

g) åtnjuter föreningsfrihet och får Prop. 2025/26:134 sin kollektiva förhandlingsrätt Bilaga 7 erkänd i praktiken,

h) erhåller skydd enligt gällande arbetsmiljöregler och regler mot diskriminering, våld och trakasserier samt utbildning på dessa områden,

i) har rätt till ersättning för arbetsrelaterade skador och sjukdomar,

j) har tillgång till en ändamålsenlig ordning för klagomål och tvistlösning,

k) har rätt till skydd av personuppgifter.

IV. Apprenticeship agreement

17. Members should ensure that apprenticeships are governed by a written agreement that is concluded between an apprentice and a host enterprise or public institution and, if permitted by national laws and regulations, may also be signed by a third party, such as an educational or training institution or an intermediary.

18. Members should ensure that an apprenticeship agreement:

(a) clearly defines the parties' respective roles, rights and obligations;

(b) specifies where the apprenticeship takes place;

(c) does not contain any provision that operates to restrict the apprentice's opportunities for labour market mobility after the apprenticeship;

IV. Lärlingsavtal

17. Medlemsstaterna bör se till att lärlingsutbildning regleras av ett skriftligt avtal mellan en lärling och ett värdföretag eller en offentlig inrättning samt att ett sådant avtal, i den mån som nationella lagar och andra författningar tillåter detta, även kan undertecknas av tredje part, exempelvis en utbildningsanordnare eller en utbildningsförmedlare.

18. Medlemsstaterna bör se till att lärlingsavtal

a) innehåller tydliga uppgifter om respektive parts roll, rättigheter och förpliktelser,

b) innehåller uppgift om var lärlingsutbildningen ska äga rum,

c) inte innehåller någon bestämmelse som inskränker lärlingens rörelsefrihet på arbetsmarknaden efter lärlingsutbildningen,

(d) contains provisions relating to the apprenticeship duration, remuneration or other financial compensation and its frequency, hours of work, rest time, breaks, holidays and leave, occupational safety and health, social security, dispute resolution mechanisms and the termination of the apprenticeship agreement;

(e) identifies the competencies, certifications or qualifications to be attained and any additional education support to be provided;

(f) is registered under conditions established by the competent authority;

(g) is signed at the beginning of the apprenticeship;

(h) where the apprentice is a minor, is signed on the apprentice's behalf by a parent, guardian or legal representative, or by the apprentice with the consent of a parent, guardian or legal representative, as required by national laws and regulations.

19. Members should develop, in consultation with representative employers' and workers' organizations, a model apprenticeship agreement to facilitate consistency, uniformity and compliance.

V. Equality and diversity in quality apprenticeships

20. Members should take measures to promote equality, diversity and social inclusion in apprenticeships,

d) innehåller bestämmelser om lärlingsutbildningens längd, om lön eller annan ekonomisk ersättning och dess utbetalningsfrekvens, om arbetstid, vilotid, pauser, semester och ledighet, om arbetsmiljöfrågor, om social trygghet, om ordningar för tvistlösning och om uppsägning av lärlingsavtalet,

e) innehåller uppgifter om de färdigheter, kompetensbevis eller kvalifikationer som är tänkta att förvärfvas eller uppnås samt om eventuellt tilläggsstöd som ska ges inom utbildningen,

f) registreras på villkor som fastställs av den behöriga myndigheten,

g) undertecknas i samband med att lärlingsutbildningen inleds,

h) i fall där lärlingen är underårig undertecknas å lärlingens vägnar av en förälder, vårdnadshavare eller rättslig företrädare, eller av lärlingen med en förälders, vårdnadshavares eller rättslig företrädares samtycke, i enlighet med vad som krävs enligt nationella lagar och andra författningar.

19. Medlemsstaterna bör i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utveckla en mall för lärlingsavtal i syfte att främja konsekvens, enhetlighet och regelefterlevnad.

V. Jämlikhet och mångfald inom högkvalitativa lärlingsutbildningar

20. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att främja jämlikhet, mångfald och social inkludering i

taking special account of the situation and needs of persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability.

21. Members should take appropriate measures to promote gender equality and balance in all aspects of apprenticeships, including in access to apprenticeships.

22. Members should take effective measures to prevent and eliminate any discrimination, violence and harassment and exploitation against apprentices and provide access to appropriate and effective remedies.

23. Members should actively promote apprenticeships for adults and experienced individuals seeking to change industry or occupation, upgrade their skills or enhance their employability, in order to promote full, productive and freely chosen employment.

24. Members should take measures to promote access to quality apprenticeships as a means to facilitate the successful transition from the informal to the formal economy and from insecure to secure work that is decent and provides access to social security and labour protection.

VI. Promotion of quality apprenticeships

25. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, take measures to create an enabling environment for promoting quality apprenticeships, including by:

lärlingsutbildningar och därvid Prop. 2025/26:134 särskilt beakta situationen för och Bilaga 7 behoven hos personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer.

21. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att främja jämställdhet och jämvikt mellan könen i alla aspekter av lärlingsutbildning, inbegripet tillträde till lärlingsutbildning.

22. Medlemsstaterna bör vidta ändamålsenliga åtgärder för att förhindra och undanröja diskriminering av, våld och trakasserier mot och utnyttjande av lärlingar samt erbjuda tillgång till lämplig och ändamålsenlig gottgörelse.

23. Medlemsstaterna bör, i syfte att främja fullständig, produktiv och fritt vald sysselsättning, aktivt främja lärlingsutbildningar för vuxna personer och erfarna personer som önskar byta bransch eller yrke, förbättra sina färdigheter eller öka sin anställningsbarhet.

24. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att främja tillgång till högkvalitativa lärlingsutbildningar som ett sätt att underlätta en framgångsrik övergång från den informella till den formella ekonomin och från osäkra anställningsförhållanden till säkra sådana som innebär anständigt arbete och ger tillgång till social trygghet och arbetsrättsligt skydd.

VI. Främjande av högkvalitativa lärlingsutbildningar

25. Medlemsstaterna bör i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer vidta åtgärder för att skapa förutsättningar för främjandet av högkvalitativa lär-

- | | |
|---|--|
| (a) developing and implementing strategies, setting national goals and allocating adequate resources for quality apprenticeships; | lingsutbildningar, bland annat genom att |
| (b) mainstreaming quality apprenticeships in national development strategies and in education, vocational training, lifelong learning and employment policies; | a) utveckla och genomföra strategier, sätta upp nationella mål och avsätta tillräckliga resurser för högkvalitativ lärlingsutbildning, |
| (c) establishing sectoral or occupational skills bodies to facilitate the implementation of quality apprenticeships; | b) se till att högkvalitativ lärlingsutbildning blir en central beståndsdel i nationella utvecklingsstrategier och i politiken på områdena allmän utbildning, yrkesutbildning, livslångt lärande och sysselsättning, |
| (d) developing and maintaining robust mechanisms, such as labour market information systems and regular consultations with representative employers' and workers' organizations, to assess the current and future demand for skills with a view to designing or adapting apprenticeship programmes accordingly; | c) inrätta sektor- eller yrkesspecifika kompetensorgan i syfte att underlätta genomförandet av högkvalitativ lärlingsutbildning, |
| (e) implementing effective and sustainable financing models; | d) utveckla och vidmakthålla stabila ordningar, exempelvis system för information om arbetsmarknaden och regelbundna samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, som gör det möjligt att bedöma nuvarande och framtida kompetensbehov, så att lärlingsutbildningarna kan utformas eller anpassas i överensstämmelse med de bedömningar som görs, |
| (f) providing incentives and support services; | e) genomföra ändamålsenliga och hållbara finansieringsmodeller, |
| (g) developing robust monitoring mechanisms, including data collection by the competent authority on rates of retention, non-completion and success in apprenticeships, to assess the effectiveness of financing models and incentive schemes in creating quality apprenticeships; | f) tillhandahålla incitament och stödtjänster, |
| | g) utveckla stabila uppföljningsordningar, inbegripet insamling genom den behöriga myndighetens försorg av uppgifter om andelen lärlingar som förblir i, avbryter respektive slutför lärlingsutbildning, så att det kan bedömas hur ändamålsenliga finansieringsmodellerna och incitamentsordningarna är när det gäller att skapa högkvalitativ lärlingsutbildning, |

- (h) facilitating effective public-private partnerships to support quality apprenticeships within a national regulatory framework;
- (i) supporting, where appropriate, intermediaries that coordinate, support or assist in the provision of apprenticeships;
- (j) undertaking awareness-raising activities and promotional campaigns at regular intervals to improve the image and attractiveness of quality apprenticeships by highlighting the benefits of apprenticeships to workers, young people, families, teachers, career counsellors, employers' and workers' organizations, and employers, particularly micro, small and medium-sized enterprises;
- (k) increasing awareness of apprentices' rights, entitlements and protections;
- (l) establishing needs-based pre-apprenticeship programmes with a focus on increasing the rates of participation, retention and success in apprenticeships by persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability;
- (m) facilitating access to further vocational training and other education opportunities for apprentices;
- (n) providing flexible learning pathways and career guidance to support mobility, lifelong learning and portability of skills and qualifications;
- (o) developing, supporting and encouraging the inclusion of mentors in apprenticeship programmes;
- h) underlätta samarbeten mellan offentlig och privat sektor till stöd för högkvalitativ lärlingsutbildning inom ramen för ett nationellt regelverk,
- i) där så är lämpligt stödja utbildningsförmedlare som samordnar, stöder eller bistår vid tillhandahållandet av lärlingsutbildning,
- j) regelbundet göra insatser för att öka medvetenheten och genomföra informationskampanjer i syfte att göra högkvalitativa lärlingsutbildningar mer välsedda och attraktiva, genom att framhålla lärlingsutbildningarnas fördelar för arbetstagare, ungdomar, familjer, lärare, yrkesvägledare, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsgivare, särskilt mikroföretag och små och medelstora företag,
- k) öka medvetenheten om lärlingars rättigheter och förmåner samt det skydd som de åtnjuter,
- l) inrätta behovsbaserade lärlingsförberedande program med särskild inriktning på att öka andelen personer tillhörande en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer som deltar i, förblir i och framgångsrikt slutför lärlingsutbildning,
- m) underlätta tillgången till yrkesspecifik fortbildning och andra utbildningsmöjligheter för lärlingar,
- n) erbjuda flexibla utbildningsvägar och yrkesvägledning till stöd för rörlighet, livslångt lärande och överflyttbarhet för färdigheter och kvalifikationer,
- o) utveckla och stödja införandet av mentorsprogram i lärlingsutbildningar samt uppmuntra till detta,

(p) using new technologies and innovative methods to improve the effectiveness and quality of apprenticeships;

(q) promoting apprenticeships in fields related to the green economy and a just transition, with a view to disseminating knowledge and building skills oriented towards the future of work.

26. Members should promote a culture of lifelong learning, skilling, reskilling and upskilling, including with respect to core skills.

27. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, with a view to facilitating the transition from the informal to the formal economy, take measures to:

(a) strengthen the capacity of micro, small and medium-sized economic units by facilitating access to business development and financial services, improving the occupational safety and health environment, and enhancing the teaching and training methods and the technical and entrepreneurial competencies of master craftspersons;

b) ensure that apprentices have access to off-the-job learning and may complement their on-the-job learning in other enterprises or through intermediaries, where appropriate;

(c) strengthen the capacity of associations of micro, small and medium-sized economic units, including through financial support,

p) använda ny teknik och innovativa metoder för att öka lärlingsutbildningarnas ändamålsenlighet och höja deras kvalitet,

q) främja lärlingsutbildning inom områden med anknytning till grön ekonomi och rättvis omställning, i syfte att sprida kunskap och bygga upp färdigheter med inriktning på framtidens arbetsmarknad.

26. Medlemsstaterna bör främja en kultur av livslångt lärande, utbildning, omskolning och fortbildning, även med avseende på grundläggande färdigheter.

27. Medlemsstaterna bör, i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och med syftet att underlätta övergången från den informella till den formella ekonomin, vidta åtgärder för att

a) stärka mikroföretags och små och medelstora företags kapacitet genom att göra det lättare att få tillgång till affärsutvecklingstjänster och finansiella tjänster, genom att förbättra arbetsmiljön och genom att förbättra de yrkesverksamma hantverkarnas undervisnings- och utbildningsmetoder och deras tekniska kompetens och entreprenörskapskompetens,

b) se till att lärlingar erbjuds möjlighet till lärande utanför arbetsplatsen och möjlighet att där så är lämpligt komplettera sitt lärande på arbetsplatsen inom andra företag eller via utbildningsförmedlare,

c) öka kapaciteten hos sammanslutningar av mikroföretag och små och medelstora företag, inbegripet genom ekonomiskt stöd, i syfte att

to improve the quality of apprenticeships;

(d) adopt a process to recognize relevant prior learning, including when acquired in the informal economy, and encourage the provision of bridging courses.

VII. International, regional and national cooperation for quality apprenticeships

28. Members should take measures to

(a) enhance international, regional and national cooperation and exchange information on good practices, in all aspects of quality apprenticeships;

(b) cooperate to offer expanded learning opportunities to apprentices and to recognize competencies acquired through apprenticeship programmes or prior learning;

(c) build effective partnerships to promote quality apprenticeship programmes, including through tripartite national, sectoral or occupational skills bodies, global and regional alliances and apprenticeship networks;

(d) promote the recognition of apprenticeship qualifications nationally, regionally and internationally.

höja lärlingsutbildningarnas kvalitet, Prop. 2025/26:134 Bilaga 7

d) införa en process för tillgodoräknande av relevant tidigare lärande, även sådant lärande som har skett i den informella ekonomin, och uppmantra till anordnande av överbrygningsutbildningar.

VII. Internationellt, regionalt och nationellt samarbete för högkvalitativa lärlingsutbildningar

28. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att

a) förbättra det internationella, regionala och nationella samarbetet och utbyta information om god praxis såvitt avser alla aspekter av högkvalitativa lärlingsutbildningar,

b) samarbeta i syfte att erbjuda utökade lärandemöjligheter för lärlingar och i syfte att erkänna färdigheter som har förvärvats genom lärlingsutbildningar eller tidigare lärande,

c) bygga upp ändamålsenliga samarbeten med syftet att främja högkvalitativa lärlingsutbildningar, inbegripet genom trepartsorgan på nationell nivå, sektorsnivå eller yrkesnivå, globala och regionala allianser och lärlingsnätverk,

d) främja erkännande av lärlingsutbildningsanknutna kvalifikationer på nationell, regional och internationell nivå.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 19 februari 2026

Närvarande: statsminister Kristersson, ordförande, och statsråden Svantesson, Edholm, Waltersson Grönvall, Jonson, Strömmer, Forssmed, Forssell, Slottner, Wykman, Malmer Stenergard, Liljestrand, Bohlin, Carlson, Pourmokhtari, Rosencrantz, Dousa, Larsson, Britz, Mohamsson, Lann

Föredragande: statsrådet Johan Britz

Regeringen beslutar proposition ILOs konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och ILOs konvention om en säker och hälsosam arbetsmiljö