

Sid 1 (1)

REMISSYTTRANDE

2022-06-10

Dnr 0146/22

Er referens: SOU 2021:86

Remissyttrande över *Utredningen om ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet (SOU 2021:86)*

Brottsförebyggande rådet (Brå) har fått rubricerat betänkande på remiss och lämnar följande yttrande.

Brå har inget att invända mot utredningens bedömningar och förslag. Brå tillstyrker därmed förslagen.

Brå vill i samband med tillstyrkandet av förslagen betona vikten av att genom förtydligandet i AML formellt förena säkerhetsfrågor med arbetsmiljöfrågor. Brås forskning om otillåten påverkan visar tydligt att olika funktioner på central nivå – säkerhet, HR och ledning – måste ta ett gemensamt ansvar och samarbeta för att förebygga och motverka exempelvis våld och trakasserier (Brå 2014:4, Brå 2016:13, Brå 2016:14, Brå handbok 2017). Traditionellt har våld och trakasserier varit en säkerhetsfråga men för att förebygga och hantera dessa påverkansförsök behöver även ledning och HR agera utifrån respektive ansvarsområden. Ett ytterligare medskick är att det är stora skillnader mellan trakasserier och våld. Brås undersökningar visar att arbetsgivare har en förhållandevis god förmåga att förebygga och hantera våld. Trakasserier behöver inte utgöra straffbara gärningar och kan vara av subtil karaktär (t.ex. obehagliga anspelningar) vilket gör dem svåra att hantera för arbetsgivaren. Det kan således finnas behov av riktad information till arbetsgivaren om hur de identifierar och hanterar trakasserier.

Brås forskning om tystnadskulturer (Brå 2019:10) visar att det kan vara särskilt svårt för otypiska brottsoffer att berätta om sin utsatthet för brott i nära relation. Det kan krävas särskild kunskap för att identifiera exempelvis män som utsätts för våld av en kvinnlig partner. En central komponent i relationsvåld är att isolera den utsatta från omvärlden. Exempel finns i undersökningen på att konsekvenserna av kontrollen och våldet är så allvarliga att den utsatta sjukskriver sig från arbetet. Det kan vara ett centralt, men svårt, första steg för den utsatta att börja berätta om sin utsatthet för arbetsgivaren, och det kräver således särskild kompetens för att vinna den utsattas förtroende.

Detta yttrande avges av tf. generaldirektör Björn Borschos efter föredragning av HR-chef Linda Boström Melander.

Björn Borschos

Linda Boström Melander