



Svar på fråga 2024/25:984 av Johanna Haraldsson (S)
Unga kvinnors situation på jobbet

Johanna Haraldsson har frågat mig vilka initiativ jag är beredd att ta för att förbättra arbetslivet särskilt för unga kvinnor.

Det är oacceptabelt att anställda utsätts för hot och våld, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier på jobbet. Det gäller såväl när anställda utsätts av kollegor eller en chef, som när de utsätts av personer som inte är anställda på arbetsplatsen. Att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, inklusive sexuellt våld och trakasserier är en prioriterad fråga för regeringen.

Ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete är grunden till en god arbetsmiljö och det främsta verktyget för att motverka hot, våld, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen. Ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatserna vilar enligt arbetsmiljölagstiftningen på arbetsgivaren, som ska bedöma riskerna i det aktuella arbetet och vidta de åtgärder som krävs. I detta ligger att regelbundet undersöka

arbetsförhållandena och göra riskbedömningar som dokumenteras i handlingsplaner.

Arbetsgivarna bedriver det dagliga arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna tillsammans med arbetstagarna och deras representanter. Inom ramen för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare fyller skyddsombudens verksamhet en viktig funktion.

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar. Det här är föreskrifter som är viktiga för att förebygga att det uppstår situationer med våld, hot, kränkande särbehandling och trakasserier. Hur arbetsmiljön är organiserad är även viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen (2008:567) arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett bl.a. kön. I detta arbete ingår att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över att lagen följs.

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (skr. 2020/21:92) anges att trakasserier och sexuella trakasserier i arbetslivet är allvarliga problem och att kränkande

särbehandling och trakasserier inte får accepteras på en arbetsplats. Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen har genomfört särskilda kunskapshöjande insatser när det gäller arbetet mot sexuella trakasserier. Regeringen har gett en särskild utredare i uppdrag att analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 samt lämna förslag om fortsatta åtgärder som långsiktigt kan bidra till dess genomslag. Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni i år (dir. 2024:56).

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i regleringsbrevet för 2025 fått i uppdrag att ta fram och sprida kunskap om ungas arbetsmiljö. Skillnaden mellan kvinnor och män ska belysas. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2025.

Stockholm den 9 april 2025

Nina Larsson