

Motion till riksdagen 2021/22:4112

av **Nicklas Attefjord och Leila Ali-Elmi (båda MP)**

Vuxenmobbing i arbetslivet

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en lag bör införas som ger anställda som är utsatta för kränkande särbehandling möjlighet till upprättelse genom juridisk prövning och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

I Sverige är det olagligt med mobbing av barn. I skolan arbetar de anställda aktivt med eleverna om värdegrunden och, i många fall, med de olika antimobbingsprogram som finns. När mobbing ändå sker kan Barnombudsmannen hjälpa till med stöd och ledning, och berätta vart barnen kan vända sig när de har det svårt. Även Skolinspektionen och Barn- och elevombudet kan kopplas in. Flera kommuner har blivit fällda och fått betala ersättning till barn som kommit i kläm.

I Sverige är det även olagligt med diskriminering och trakasserier. Om man blir diskriminerad eller trakasserad på sin arbetsplats för sin religion, hudfärg, sexuella läggning, ålder, funktionsnedsättning, kön eller könsöverskridande identitet kan man vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO) och göra en anmälan. I flera fall har personer tilldömts skadestånd både inom diskrimineringsområdet och inom jämställdhetsområdet.

Det finns en konsumentombudsman (KO) som tar vara på konsumenternas intressen och en justitieombudsman (JO) som ansvarar för juridiska spørsmål, exempelvis förtal inom området tryckfrihet. Vid dessa olika brott kan, naturligtvis, också Polismyndigheten kopplas in.

Det är allmänt känt att det förekommer vuxenmobbing på våra arbetsplatser. Det är också allmänt känt att anställda som blir mobbade på sina arbetsplatser kan få både psykiska och fysiska skador. Det är dessvärre inte allmänt känt att när mobbing sker utanför de ovan nämnda områdena (diskriminering och trakasserier) står den vuxne

mobbade personen helt utan någon juridisk möjlighet att få upprättelse och kompensation för den skada personen lidit.

Försäkringskassan ger endast livränta om man går mellan två olika arbeten och får en nedsatt inkomst. Tiden för sjukskrivningen ersätts bara med den procentsats i inkomstbortfallet som regelverket medger. Den utsatte kan rent juridiskt inte söka kompensation för övrigt inkomstbortfall, såsom lägre pensionsgrundande inkomst på grund av sjukskrivning, inte heller någon kompensation för eventuella rehabiliteringskostnader över tid. Ett högt antal mobbade anställda begår självmord varje år. Det förekommer också skilsmässor, sjukskrivningar, arbetslöshet och att den egna ekonomin havererar. Arbetsmiljölagen medger ett förebyggande arbete, inte ett bestraffande inom detta område. Om den mobbade polisanmäler mobbaren för ofredande blir resultatet ofta att brott inte kan styrkas.

Den som utsätts för mobbning på arbetsplatsen har i bästa fall arbetsplatsens egna personalpolicy att luta sig mot. Dessa policies innebär ofta en strävan efter att de anställda, oavsett position i organisationen, ska bemöta varandra på ett korrekt sätt. Flera arbetsplatser har också en handlingsplan mot kränkande särbehandling. Den som blir kränkt kan då vända sig till sitt fackförbund, sina chefer, sitt personalstöd eller personalhälsovården på sin arbetsplats. Om den kränkande råkar vara chefen eller den fackligt ansvarige så är dock möjligheterna att få hjälp mycket små. Den som är kränkt har ingen extern instans eller ombudsman att vända sig till på nationell nivå. Kränkande särbehandling är, än så länge, en ”ostraffbar vuxenmobbning” om arbetsplatsen själv inte agerar på problemet.

Om mobbningen inte kan klassas som diskriminering eller trakasserier, kan arbetsplatserna inte anmäla anställda som mobbar andra anställda eftersom det inte finns någon juridik för detta. Är det samma kön, lika lön, samma etnicitet, samma religion, samma fysiska status kan inte diskriminering eller trakasserier hävdas. Den som blir utsatt får ofta stå ensam, trots att facket, personalhälsan och andra inblandade gör så gott de kan för att hjälpa den mobbade. Oftast får den mobbade byta arbetsplats, och den som mobbar får stanna kvar. Det finns inget juridiskt utrymme för prövning eller straff inom kränkande särbehandling. Ingen ombudsman ställer sig heller på den kränktes sida.

För att kunna hjälpa anställda som blir utsatta för ostraffbar vuxenmobbning genom kränkande särbehandling så måste vi genom politiskt arbete agera för att detta blir straffbart. Det behöver vi göra både genom lagstiftning och genom bättre stöd till de som drabbas, exempelvis genom att inrätta en ombudsman med uppdrag att samla in information på nationell nivå samt ge stöd och information till anställda som blivit utsatta för mobbning på sin arbetsplats. Med bättre kunskaper kan vi undersöka och arbeta fram förslag på ytterligare åtgärder kring de problem som mobbningen ger och som åsamkar stora kostnader för både individ och det svenska samhället. Åtgärderna måste naturligtvis vara rättssäkra för alla parter.

Nicklas Atteford (MP)

Leila Ali-Elmi (MP)