

Motion till riksdagen

1989/90:A814

av Alf Wennerfors (m)

Sexuella trakasserier på arbetsplatser

Det har alltmer framkommit genom olika utredningar och rapporter att mobbingen på arbetsplatserna är ett stort dolt problem.

Ett slags mobbing utgör sexuellt trakasseri, som dessutom är ett av de svårare arbetsplatsproblemen att komma till rätta med. Ett sådant fall redovisas i den följande texten.

I en stor livsmedelshall i Mellansverige får chefen och ägaren plötsligt veta att en av hans avdelningschefer utövat sexuellt övergrepp gentemot en av de kvinnliga medarbetarna. Hon tillhör avdelningschefens arbetsgrupp och står således i beroendeställning till honom. Han skall bl.a. utfärda hennes betyg om detta skulle bli aktuellt.

Ägaren meddelar avdelningschefen att hans agerande är synnerligen olämpligt. Eftersom ägaren på grund av resa måste vara borta från affären några dagar bestämmer han att avdelningschefen skall vara hemma under dessa dagar med full lön. När ägaren återkommer skall det skedda utredas och diskuteras. Ägarens åtgärd var bl.a. föranledd av den ilska och upprördhet som uppstått bland de anställda gentemot avdelningschefen. I hastigheten och i den upprörda stämning som det skedda orsakade förbisåg ägaren att omedelbart underrätta fackklubben. Dess ordförande blev emellertid ganska omgående informerad då avdelningschefen lämnade affären skrikande: "Jag har blivit sparkad." Fackklubbens ordförande fick genast kontakt med ägaren, som redogjorde för sin åtgärd. Hon tyckte att ägaren handlat riktigt.

Följande dag tog avdelningschefen kontakt med sin fackförening, vilket småningom resulterade i förhandlingar mellan parterna. Ombudsmannen i fackföreningen hävdade att arbetsgivaren och ägaren brutit mot lagen om anställningsskydd, dvs. inte kallat på representant för fackklubben vid samtalet med avdelningschefen. Den fackliga parten hade skadeståndskrav på 100 000-tals kronor. Arbetsgivarparten avvisade detta krav, men någon månad senare gjordes en överenskommelse som innebar att avdelningschefen sade upp sig med ett överenskommet avgångsvederlag på ca 100 000 kr.

Intressant är att ingen hänsyn togs till de sexuella övergreppen. En av den fackliga organisationens ombudsmän hade torrt anmärkt utan att vare sig ha talat med den fackliga klubbens ledning i affären eller den drabbade kvinnan att "det finns väl inga vittnen" och dessutom undrat "varför har kvinnan inte anmält övergreppet till polisen".

Några månader senare träder två personer på affären fram som vid olika tillfällen bevitnat avdelningschefens sexuella trakasserier. Dessa två medarbetare var beredda att vittna i domstol och därvid gjorde kvinnan polisanmälan. Domstolsförhandlingen är när detta skrivs inte påbörjad.

Det som hänt på denna arbetsplats aktualiserar frågan om vilket stöd en av sexuella trakasserier eller övergrepp drabbad medarbetare har i lagstiftningen. Därvid framkommer vid närmare studium att det inte finns något klart uttalat stöd i någon lag. Att hävda att sexuellt trakasserier är "saklig grund" för avsked enligt lagen om anställningsskydd skulle förmodligen inte nå framgång i Arbetsdomstolen. Det finns ju en tidigare dom där en stöld av ett affärsbiträde inte ansågs vara saklig grund för avsked. Inte heller i den jämställdhetslag som efter riksdagsbeslut 1979 infördes 1980 finns detta stöd. I lagens § 4 om "Missgynnande på grund av kön . . ." kunde ett sådant stöd ha införts, men tydligen var varken regering eller riksdag då medveten om förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatser.

I dag är frågan föremål för utredning och enligt uppgift kan ett betänkande från utredningen väntas under innevarande år. Det är angeläget att utredningsarbetet påskyndas. Jag förutsätter att riksdagen så snart som möjligt efter remissomgång erhåller ett regeringsförslag i ämnet.

Hemställan

Med anledning av det anförda hemställs

att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av lagstiftning gentemot sexuella trakasserier på arbetsplatser.

Stockholm den 25 januari 1990

Alf Wennerfors