



Eve Rämös och 26 andra ledamöters motion om att det bör utarbetas anvisningar för identifiering av och ingripande i sexuella trakasserier och sexuellt ofredande

VD/4980/00.02.00.03/2022

Eve Rämö och 26 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Arbetskyddslagstiftningen kräver att arbetsgivaren ingriper och förhindrar trakasserier. 28 § i arbetskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att ingripa och utreda trakasserier eller osakliga bemötanden i arbetet som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa och som arbetsgivaren fått information om. I 28 § i arbetskyddslagen anses trakasserier vara osakligt bemötande som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Sexuella trakasserier och trakasserier som baserar sig på kön omfattas också av 28 § i lagen.

Med sexuella trakasserier avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Man känner till att trakasserier har många slags skadliga effekter på offret, särskilt på den det psykiska välbefinnandet och upplevelsen av trygghet. Från trakasserier är steget inte heller långt till allt allvarigare våld, som sexuellt ofredande. Våldtäkt eller våldtäktsförsök samt fysiskt sexuellt ofredande är straffbara gärningar enligt strafflagen. Sexuellt ofredande har varit ett brott sedan år 2014. Med sexuellt ofredande avses enligt strafflagen en fysisk handling som kränker en persons sexuella självbestämmanderätt.

Enligt jämställdhetsbarometern 2017 hade 39 procent av alla kvinnor och 17 procent av alla män upplevt sexuella trakasserier under de två senaste åren. De sexuella trakasserierna riktade sig särskilt mot kvinnor under 35 år, av vilka över hälften hade upplevt trakasserier. För männen blev andelen olika former av sexuella trakasserier under tio procent. I Vanda rapporterade 11 % av alla anställda under 30 år (i de övriga grupperna 2–7 %) om sexuella trakasserier i den senaste enkäten Kommun 10 år 2020. Kvinnors upplevelse av våld på arbetsplatserna och sexuella trakasserier har ökat under de senaste åren.

Omkring 80 procent av alla som jobbar inom kommunsektorn är kvinnor.

Trakasserier och osakligt bemötande kan förekomma på flera olika sätt i arbetet. Arbetsgivaren själv eller hans representant kan rikta trakasserier mot en arbetstagare. En arbetstagare kan trakassera eller bemöta en annan arbetstagare eller en chef osakligt. Även en kund eller någon annan person utanför arbetsplatsen kan bemöta en arbetstagare på ett osakligt sätt. Trakasserierna och i allvarigare form ofredande sker således i varierande miljöer: i arbetsgemenskaper, i kundsituationer och på sociala medier.

Vanda har för närvarande inga anvisningar eller någon plan för att systematiskt lägga märke till, ingripa i och eliminera sexuella trakasserier. En sådan behövs. Trakasserier och våld som hänför sig till sexualitet kan konstateras vara av särskilt skadlig karaktär. Dessutom upptäcks en betydande del av dessa aldrig, eftersom offren inte identifierar sina erfarenheter som trakasserier, de skäms och anklagar sig själva för de trakasserier de upplever. Uppkomsten av trakasserier och osakligt bemötande måste förhindras och arbetsgivaren måste kunna identifiera alla riskfaktorer när det gäller trakasserier på arbetsplatsen. Med hjälp av en bedömning av riskerna i arbetet ska arbetsgivaren utreda om det i arbetet förekommer



trakasserier eller riskfaktorer i fråga om trakasserier. Vi behöver också anvisningar för de situationer som leder till en straffprocess, då anställda i sitt arbete upplever till exempel sexuellt ofredande.

För närvarande fästs det i Vanda stads anvisningar för personalen, jämställdhetsplaner eller i personalberättelsen ingen uppmärksamhet vid sexuella trakasserier. Det räcker inte med endast nolltorerans om det helt och hållet saknas anvisningar för att ingripa i fenomenet. Det behövs en diskussion, utbildning för att man ska kunna identifiera fenomenet samt klara och tydliga anvisningar för hur man stöder en person som blivit utsatt för trakasserier. I anvisningarna saknas speciellt anvisningar som gäller sexuella trakasserier och sexuellt ofredande i anslutning till kundarbetet och på sociala medier. De måste finnas anvisningar om hur en anställd som är på hembesök kan göra anmälan om trakasserier som begås av en kund och hur man ingriper i situationen och hur arbetsgivaren kan vara till stöd i straffprocessen. På sociala medier ska de anställda som utför sina arbetsuppgifter också vara skyddade från trakasserier och man måste systematiskt ingripa i dessa.

Vi som undertecknat motionen kräver att Vanda

*Utarbetar anvisningar för ingripande vid sexuella trakasserier och sexuellt ofredande

*Utarbetar anvisningar för stödjande av en anställd som blivit utsatt för trakasserier eller ofredande under den tid som saken utreds och under den eventuella straffprocessen

*Utarbetar en plan för identifiering av sexuella trakasserier och hur saken lyfts upp och hålls synlig.”

Stadsfullmäktige 25.04.2022 § 27

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Bilaga:

- Eve Rämös och 26 andra ledamöters undertecknade motion om att det bör utarbetas verksamhetsanvisningar för identifiering av och ingripande i sexuella trakasserier och sexuellt ofredande