



Svar på 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

RV/K-ML/MT/KW

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 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. Trakasserier 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 25.4.2022 § 27

Beslut:

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

Serviceområdet för personal och koncernservice konstaterar följande om motionen:

Vanda stad har anvisningar om hur man ska ingripa vid trakasserier och osakligt bemötande och om hur man ska hantera sådana saker. Anvisningarna uppdaterades senast hösten 2019. De finns i stadens intranet [Virkku](#). Sexuella trakasserier är en form av trakasserier och de tas upp i Vandas anvisningar. Processen för ingripandet i dem och hanteringen av dem är den samma som vid andra trakasserier.

Enligt Kommun10-undersökningen har cirka 5% av Vanda stads anställda (av dem som svarat på enkäten) upplevt sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna (2020): 4,7% och 2018: 5,4%). Av dem som svarade på enkäten år 2020 är det 315 personer. I hela Kommun10-materialet var mängden något större (2020): 5,3% och 2018: 6,1%). Av dem som upplevt sexuella trakasserier har endast cirka 40 procent anmält detta till arbetsgivaren, vilket innebär att antalet konstaterade fall är mycket mindre. I resultaten har det inte specificerats om det är en arbetskamrat, chef eller en kund som är orsaken till de upplevda trakasserierna. Alla dessa alternativ presenteras i enkäten.

Enligt Kommun10-resultaten (2020) är erfarenheterna av sexuella trakasserier mångdubbelt fler inom social- och hälsovårdsväsendet och räddningsverket än inom andra branscher.



Enligt de erfarenheter som arbetarskyddsfullmäktige och sakkunniga när det gäller arbetsförmåga och arbetarskydd har verkar erfarenheterna av sexuella trakasserier ha ökat, eller åtminstone tas erfarenheter upp oftare. Så är det i synnerhet inom social- och hälsovårdsväsendet, men också på annat håll. Det är en bra sak att olika fall tas upp.

Arbetarskyddsfullmäktige och sakkunniga har i sina egna introduktioner och coachningar haft tillgång till material som är mer omfattande än de anvisningar som finns i intranet, där också sexuella trakasserier har tagits med som en egen sakhet. Utgående från detta material håller man i samarbete på att utarbeta separata anvisningar för de sexuella trakasseriernas del.

Frågan har tagits upp varje år i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, där nolltolerans tydligt har fastställts och enligt vilket varje fall som tagits upp utreds. I verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet 2023 lyfts osakligt bemötande, trakasserier och sexuella trakasserier fram som ett av tre prioriteringsområden. Anvisningarna "Mobbning, trakasserier och osakligt bemötande" kommer att förnyas och samtidigt utarbetas egna anvisningar om sexuella trakasserier, som antingen kan vara separata anvisningar eller ingå som en egen del av anvisningarna "Mobbning, trakasserier och osakligt bemötande". Anvisningarna om sexuella trakasserier innehåller förutom identifiering och ingripande också anvisningar om var en arbetstagare som utsatts för trakasserier och ofredande vid behov kan få hjälp och stöd. Syftet med tillräcklig information och coachning är att hela personalen ska vara medveten om anvisningarna, kunna identifiera sexuella trakasserier vid behov och också känna till tillvägagångssätten vid eventuella sexuella trakasserier.

Stadsstyrelsen 14.11.2022 § 36

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge ledamoten Eve Rämö och de 26 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med förslaget, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Det antecknades att de grönas stadsstyrelsegrupp lämnade in följande protokollsuttalande i ärendet:

"För att hantera sexuella trakasserier behövs tydliga, egna anvisningar. Sexuella trakasserier är ofta svåra att identifiera och man vet inte hur man ska reagera på dem. För att få till stånd en förändring behöver vi detaljerade anvisningar, utbildning och att man tar upp frågan."

Stadsfullmäktige 19.12.2022 § 21

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna stadsstyrelsens svar för kännedom.

**Beslut:**

Förslaget godkändes.

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

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Kirsi-Maria Lievonen, personal- och koncerndirektör, [fornamn.efternamn\[at\]vantaa.fi](mailto:fornamn.efternamn[at]vantaa.fi)