

**PM Rotel I+VIII (Dnr 2017/001970)**

## **Sexuella trakasserier i stadens verksamheter**

Skrivelse av Lotta Edholm (L)

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.  
Skrivelsen besvaras med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

**Föredragande borgarråden Karin Wanngård och Torun Boucher** anför följande.

### Ärendet

Lotta Edholm (L) föreslår i en skrivelse till kommunstyrelsen att staden som arbetsgivare ska kartlägga omfattningen av förekomsten av sexuella trakasserier, anmälningsbenägenheten och hur anmälningar följs upp av ledningen på arbetsplatsen i en särskild medarbetarundersökning. Vidare att i den reguljära medarbetarundersökningen låta frågor om utsatthet för trakasserier och anmälningsbenägenhet ta större plats. Vidare föreslås i skrivelsen att en visselblåsarfunktion ska inrättas för att där anmäla missförhållanden på arbetsplatsen.

### Beredning

Ärendet har remitterats till Stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* anser att stadens personalpolicy är tydlig när det gäller allas lika värde. För att följa upp personalpolicy används olika verktyg där medarbetarundersökning är ett av många.

### Våra synpunkter

Sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering ska aldrig accepteras och om det uppdagas att det har förekommit är det viktigt att snabbt agera. Hösten 2017 kommer att gå till historien när kvinnor i olika åldrar och yrkesgrupper vittnade om diskriminering och sexuella trakasserier. Samhället kunde inte längre blunda för ojämställdheten eller förminska att kvinnor utsätts för trakasserier. Efter #metoo-upproppen kan ingen hävda att den inte visste något om detta samhällsproblem.

Vi anser att det inte räcker att agera mot sexuella trakasserier när de förekommer utan arbetet mot diskriminering och trakasserier måste föras dagligen. I skolan, arbetslivet, föreningslivet och i samhällets alla olika delar.

Stockholms stad är som arbetsgivare ansvarig för att alla anställda känner delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats. Därför bedriver staden ett aktivt arbete med förebyggande och främjande åtgärder för en god arbetsmiljö.

Personalpolicyn har under denna mandatperiod skärpts och viktiga förtydliganden har gjorts om att arbetsmiljön ska vara fri från sexuella trakasserier.

Värderingsarbete är centralt för att nå framgång. Staden ska som arbetsgivare verka för en sund kultur där alla bidrar till ett öppet arbetsklimat och bemöter varandra med respekt. En sund arbetsplatskultur innebär att man tydligt markerar när olämpliga kommentarer fälls eller någon agerar respektlöst mot en kollega. Samtliga verksamheter i staden ska ha rutiner för att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Rutiner och andra åtgärder för att motverka dessa beteenden ska följas upp och utvecklas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom frågor i medarbetarundersökningar ska staden på övergripande nivå identifiera de risker och hinder som finns på arbetsplatser för att kunna sätta in åtgärder.

Chefer har ett särskilt ansvar för att en respektfull kultur råder på arbetsplatser vilket tas upp under chefsutbildningarna som staden håller. Särskilt viktigt är det att alla medarbetare vet vart de kan vända sig om de upplevt diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier och vad som händer när en anmälan görs.

Vi föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelsen besvaras med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 11 april 2018

KARIN WANNGÅRD

TORUN BOUCHER

Bilaga

Skrivelsen

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarrådet Cecilia Brinck (M) och borgarrådet Lotta Edholm (L) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Föredragande borgarråds förslag avslås.
2. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att i medarbetarundersökningen särskilt undersöka förekomsten av, och uppföljningen kring, sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
3. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att införa en visselblåsarfunktion för att slå larm om trakasserier och övergrepp på arbetsplatsen.
4. Därutöver anför följande.

Svaret från majoriteten på vår skrivelse om att kartlägga omfattningen och uppföljningen av sexuella trakasserier på stadens arbetsplatser är högst otillfredsställande. Svaret innehåller inga svar på de två förslag som skrivelsen konkret lyfter fram.

Föredragande borgarråd skriver att ”vi anser att det inte räcker att agera mot sexuella trakasserier när de förekommer” utan att arbetet måste ske dagligen. Vi hade föredragit att de även velat agera mot de trakasserier som de facto förekommer, skaffa sig kunskap om hur det ser ut och hur staden hanterar sitt arbetsgivaransvar.

Tillbakalutad har majoriteten också varit när det handlat om problemen med sexuella trakasserier på Eriksdalsbadet, där majoriteten accepterade att könssegregera delar av simhallens utrymmen istället för att sätta stopp för förövarna. Men det är inte offren som ska flytta på sig, utan förövarna som ska upphöra med sitt beteende.

Arbetet för jämställdhet får inte bara vara en floskel. Det måste också följas av konkret handling. För oss är det en självklarhet att stadens politiska ledning också ska se till att skaffa sig kunskap om huruvida det behövs ytterligare åtgärder för att se till att arbetet mot trakasserier är framgångsrikt.

### **Kommunstyrelsen**

**Reservation** anfördes av Anna König Jerlmyr, Cecilia Brinck, Dennis Wedin, Johanna Sjö och Markus Nordström (alla M) och Lotta Edholm (L) med hänvisning till Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

**Ersättaryttrande** gjordes av Erik Slottner (KD) med hänvisning till Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

## Remissammanställning

### Ärendet

Lotta Edholm (L) föreslår i en skrivelse till kommunstyrelsen att staden som arbetsgivare ska kartlägga omfattningen av förekomsten av sexuella trakasserier, anmälningssbenägenheten och hur anmälningar följs upp av ledningen på arbetsplatsen i en särskild medarbetarundersökning. Vidare att i den reguljära medarbetarundersökningen låta frågor om utsatthet för trakasserier och anmälningssbenägenhet ta större plats. Vidare föreslås i skrivelsen att en visselblåsarfunktion ska inrättas för att där anmäla missförhållanden på arbetsplatsen.

### Beredning

Ärendet har remitterats till Stadsledningskontoret.

## Stadsledningskontoret

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 3 april 2018 har i huvudsak följande lydelse.

Stadens personalpolicy är mycket tydlig när det gäller allas lika värde. I staden accepteras inte några former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering. Staden arbetar målinriktat för en god social och organisatorisk arbetsmiljö med ett öppet arbetsklimat där medarbetarna känner delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att arbetsklimatet är gott och för att bemöta alla med respekt. Samtidigt har chefer ett särskilt ansvar för att föregå med gott exempel och tydligt säga ifrån. Stadens medarbetarundersökning är ett sätt att följa upp personalpolicyn och arbetsklimatet och de frågor som ställs där syftar till att på ett generellt plan kartlägga bland annat arbetsklimatet.

I diskrimineringslagen anges att arbetsgivare ska bedriva ett arbete med förebyggande och främjande aktiva åtgärder. Arbetet ska innefatta att arbetsgivaren ska ”undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten”. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer. Undersökningen kan gå till på olika sätt (t.ex. genom enkäter, intervjuer och samtal) och Diskrimineringsombudsmannen skriver utifrån lagens förarbeten att undersökningen ska ske utifrån följande hållpunkter i kort sammanfattning:

- på en övergripande nivå för att identifiera de risker och hinder som finns på arbetsplatsen
- ha ett generellt anslag med inriktning på förhållandena på arbetsplatsen
- inte göra kartläggning av enskilda medarbetare (individnivå) av personliga förhållanden (t.ex. etniska tillhörighet, religion etc.)
- inte registrera och samla känslig information om enskilda individer i arbetet med aktiva åtgärder
- undersöka verksamheten utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan är sammansatt. Det kan finnas strukturella risker för diskriminering.

För att Stockholms stad som arbetsgivare ska kunna leva upp till undersökningskravet enligt diskrimineringslagen kan generella frågor om området integreras i medarbetarenkäten, vilket också görs. Ställer vi frågor om en enskild persons egna upplevelser av diskriminering kan det komma fram saker som vi som arbetsgivaren har skyldighet att utreda så snart vi fått

kännedom om händelsen. Anonymiteten i enkäten gör att det inte är möjligt att uppfylla utredningsplikten. Av det skälet är det inte lämpligt att ställa frågor om egna upplevelser i medarbetarenkäten.

Samtliga verksamheter i staden ska ha rutiner för att förebygga och förhindra trakasserier sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Rutiner och andra åtgärder för att motverka dessa beteenden följs upp och utvecklas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det som är särskilt viktigt är att alla medarbetare känner till sin förvaltnings rutiner och vet vart de kan vända sig om de upplevt diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier och vad som händer när en anmälan görs. Av det skälet ställs också den frågan som en av de lokala tilläggsfrågorna i medarbetarenkäten.

Arbetsgivaren har utrednings- och åtgärdsskyldigheter när det gäller diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling som har samband med arbetet. Detta regleras av två olika lagstiftningar, diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen. Utredningsskyldighetens form och genomförande ser olika ut beroende på vilket lagrum som är tillämpligt. Till exempel är kränkande särbehandling i arbetslivet ett vidare begrepp än diskriminering och faller inom ramen för arbetsmiljölagstiftningen. Ett oförskämt bemötande från en kollega till en annan kan vara fråga om kränkande särbehandling samtidigt som det inte är diskriminerande. Om grunden för kränkande särbehandling är någon av de diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen rubricerar kan det också handla om diskriminering.

Arbetsgivare har lojalitetsplikt mot alla anställda vilket innebär att vi ska ta tillvara allas intressen, med hänsyn till allas integritet. Därför kan man i en utredning inte ta hänsyn till anonyma anmälningar eller uttalanden.