



5 februari 2018



Meeri Wasberg (S)
Kommunstyrelsens ordförande

Kommunfullmäktige

Tobias Hammarberg (L) har i en interpellation om sexuella trakasserier ställt en fråga till mig

Jag vill lämna följande svar

Det mycket uppmärksammade MeToo – upproret har satt fokus på sexuella trakasserier och andra oacceptabla beteenden. Sexuella trakasserier, som är en allvarlig form av kränkning, är förbjudet enligt vår diskrimineringslagstiftning och omfattas av arbetsgivarens skyldighet att förebygga ohälsa enligt arbetsmiljölagen.

Haninge kommun arbetar enligt gällande arbetsmiljölagstiftning, praxis, allmänna råd, lokala regler och riktlinjer för att säkerställa att arbetsmiljön är god för alla som är verksamma inom förvaltningen – i det inbegrips att förebygga, motverka, uppmärksamma och beivra sexuella trakasserier på alla nivåer.

Haninge kommun har en väl fungerande HR-avdelning som arbetar aktivt med såväl uppföljning av arbetsmiljöfrågor som förebyggande av olika typer av diskriminering. Detta gäller på arbetsplatsen men också i förhållande till brukare och mellan brukare då kommunens medarbetare också har ett stort ansvar för andras vård och omsorg. HR-avdelningen arbetar för att skapa ett gemensamt förhållningssätt i personal- och arbetsmiljöfrågor, men anpassar också det praktiska arbetet till respektive förvaltnings behov.

Förutom en gemensam ledning finns det också konsulterande medarbetare placerade på respektive förvaltning för bättre styrning av gemensamma frågor. För all personal finns en kommungemensam riktlinje för kränkande särbehandling. Chefer ska alltid agera för att skapa förutsättningar för ett gott arbetsklimat och se till att kränkande särbehandling som förekommer upphör snarast.

Personer som tidigare, av olika skäl, inte vågat föra fram synpunkter om kränkningar har inom ramen för MeToo kunnat göra detta inom olika branscher och som arbetsgivare har vi ett ansvar för att dessa frågor får den uppmärksamhet som de förtjänar.

Det är bra med en öppen debatt om arbetsmiljö och hur vi kan skapa en bra arbetsplats fri från trakasserier. Det viktigaste för oss som arbetsgivare är att arbetet sker förebyggande och långsiktigt, det skapar förståelse och tydliga förutsättningar om vad som är accepterat och inte accepterat på arbetsplatsen.

För att ytterligare understryka vikten av att dessa frågor hanteras har jag vid två tillfällen och också träffat de centrala fackliga organisationerna (Cesam) i syfte att föra samtal med dem om

detta men också om förutsättningarna för deras medlemmar att på ett enkelt sätt förmedla till arbetsgivaren om upplevelser av oacceptabla beteenden och speciellt det som handlar om kränkande särbehandling och trakasserier av sexuell natur. Det är just den dimensionen som ofta gör det extra svårt, för den som utsatts, att lyfta upp problemet i ljuset.

Ett viktigt instrument för att följa upp arbetsmiljöfrågor är Arbetsmiljöenkäten som noggrant följs upp varje år och lägger grunden för ett gemensamt utgångsläge. I denna ställs inte direkta frågor om sexuella trakasserier men hjälper respektive förvaltning att komplettera och arbeta vidare utifrån sina förutsättningar och särskilda behov. Generellt kan vi konstatera att det finns få anmälda berättelser om trakasserier men desto fler när det gäller hot mot kommunens personal.

Men icke förty, ställer detta stora krav på att alla förvaltningar måste arbeta med att förebygga, motverka, uppmärksamma och beivra sexuella trakasserier samt att stödja den som känner sig trakasserad.

Jag är övertygad om att vi har en organisation som tar dessa frågor på största allvar och förutsätter att vi kommer att agera kraftfullt om det uppdragas att det är någon medarbetare som utsätts för sexuella trakasserier eller andra olämpliga beteenden.

Med hänvisning till ovanstående hemställer jag att kommunfullmäktige beslutar att anse interpellationen besvarad.



Meeri Wasberg (S)
Kommunstyrelsens ordförande