

## **Svar på interpellation av Gunnel Nyman Gräff m.fl. (S) med frågor om kommunens arbete för att motverka sexuella trakasserier**

Jag har fått följande frågor angående metoo och sexuella trakasserier i Nacka:

- Vilka åtgärder kommer Nacka kommun att vidta gällande de vittnesskildringar som framkommit om sexuella trakasserier i den senaste medarbetarundersökningen?
- Hur ska kommunen bli tydligare med information om den strategi som finns och hur ska kommunen uppmuntra samt stötta drabbade anställda att berätta om och anmäla fall av sexuella trakasserier?

### **Mitt svar är följande:**

Låt mig först säga att #metoo-rörelsen har varit en välbehövlig ögonöppnare, både i Sverige och världen. Tusentals kvinnor har vittnat om sexuella trakasserier och kränkningar som de utsatts för runt om i Sverige. Uppmärksamheten innebär både viss upprättelse för de utsatta kvinnorna och att detta oacceptabla beteende kan motarbetas mer kraftfullt. Man kan inte ha något annat mål än att det är fullständig nolltolerans som gäller.

Nacka kommun har under många år arbetat förebyggande för att motverka kränkande handlingar på kommunens arbetsplatser. Det strategiska arbetet drivs utifrån kommunstyrelsens fokusområde för personalområdet; *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta, friska och motiverade medarbetare*. Hos en attraktiv arbetsgivare med kompetenta medarbetare i en professionell arbetsplatskultur finns inget utrymme för kränkande handlingar. Att bemöta varandra med respekt ska vara en självklarhet i allt arbete och i alla relationer, vilket uttrycks i kommunens styrdokument. Kränkningar, trakasserier och repressalier är inte förenligt med Nacka kommuns vision *öppenhet och mångfald* och den grundläggande värderingen om *förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar*. Nacka kommun som arbetsgivare accepterar inte diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, mobbing eller nedlåtande attityd mot medarbetare, kollega, chef eller grupp. Nolltolerans gäller även för repressalier som riktas mot den/de medarbetare som agerar vid situationer som inte är accepterade. Detta framgår tydligt av kommunens riktlinjer och rutiner för att motverka trakasserier och diskriminering.

Som arbetsgivare har kommunen ett skarpt fokus på att i samverkan med fackliga organisationer fördjupa, förtydliga och driva på arbetet för nolltolerans och en professionell



arbetsplatskultur. Här följer en redogörelse för det arbete som drivs för att motverka sexuella trakasserier och andra kränkningar.

- Arbetsmiljöutbildningar genomförs i samverkan med fackliga organisationer sedan 2016 för att stärka chefers och skyddsombuds kompetens.
- För att förhindra agerande som inte är förenligt med medarbetarpolicyn satsar kommunen på riktade chefsutbildningar och nätverk för chefer för att stärka chefers kompetens att skapa professionella arbetsplatskulturer.
- Arbetsmiljön finns naturligt som en punkt på agendan vid arbetsplatsträffar och arbetsförutsättningar, trivsel och hälsa stäms även av vid regelbundna utvecklingssamtal /medarbetarsamtal med alla medarbetare och vid hälsosamtal med medarbetare med exempelvis hög korttidssjukfrånvaro.
- När nya medarbetare introduceras förankrar chefen medarbetarpolicyn samt riktlinjer och rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier. Denna uppgift framgår av chefens arbetsmiljöuppgifter och i checklista för introduktion av nyanställda.
- Nacka kommun har rutiner för arbetsgivarens utredningsansvar med information om stöd i de fall medarbetare upplever kränkningar eller trakasserier.
- Medarbetare informeras kontinuerligt via medarbetarbrev om det anonyma personalstödet som kommunen tillhandahåller och som är tillgängligt via telefon dygnet runt, sju dagar i veckan.
- Medarbetarundersökningen genomförs varje år där ett av syftena är stärka en sund arbetsplatskultur. Sedan 2016 har medarbetarundersökningen kompletterats med frågan om arbetsplatsen är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etcetera om till exempel kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättning, religion samt ålder. Resultaten analyseras tillsammans mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare. Detta angreppssätt skapar förutsättningar för ett än mer proaktivt arbete med riskbedömningar av arbetsmiljön.

Trots det förebyggande och målinriktade arbete som drivs har Nacka kommun inte uppnått målet att ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier. I 2017 års medarbetarundersökning, som besvarades av 90 procent av de anställda, svarade 19 personer att de känt sig utsatta för sexuella trakasserier varav 13 personer svarade att trakasserierna hade upphört under året. Två av medarbetarna som har Nacka stadshus som arbetsplats uppgav att de blivit utsatta för sexuella trakasserier under året och båda angav att trakasserierna hade upphört under året.

Sedan hösten 2017 har Nacka kommuns arbete för nolltolerans intensifierats ytterligare. En expert med bakgrund från diskrimineringsombudsmannen har anlåtats för att få fler verktyg i arbetet med att motverka trakasserier och diskriminering. Personalenheten har förstärkts med en organisationspsykolog som bl a arbetar förebyggande med att stärka chefers och skyddsombuds kompetens vid arbetsmiljöutbildningar. Från och med i år genomförs även särskilda seminarier och fokusmätningar som riktar sig till enheter i behov av att prioritera värdegrundsarbetet.

Kommunen kommer också att lansera en interaktiv webbutbildning för att budskapen om nolltolerans och ”Vi sätter stopp för kränkningar” kontinuerligt ska nå samtliga



medarbetare. Syftet med webbutbildningen är att aktivt medvetandegöra frågan om trakasserier hos samtliga medarbetare så att de både uppmärksammas på beteende som kan uppfattas som trakasserande och stärks i sin medarbetarroll - och agerar för att sätta stopp för negativ jargong och kränkningar. I utbildningen kommer medarbetarna även att uppmanas att vända sig till chef, chefens chef, skyddsombud eller huvudskyddsombud om de uppmärksammar eller själva skulle utsättas för kränkande handlingar.

Som redovisats ovan arbetar arbetsgivaren i samverkan med skyddsombud för att skapa en professionell arbetsplatskultur och motverka kränkande handlingar. Min förhoppning är att arbetsgivaren i nästa medarbetarundersökning kan konstatera att ansträngningarna för nolltolerans har gett resultat.

Mats Gerdau  
Kommunstyrelsens ordförande