

Stadsfullmäktige	§ 148	12.12.2017
Stadsstyrelsen	§ 186	07.09.2020
Stadsfullmäktige	§ 83	22.09.2020

## Olof Elenius m.fl.:s motion gällande nolltolerans för sexuella trakasserier

916/01.04.01/2017

Stadsfullmäktige 12.12.2017 § 148

### Beslut

Stadsfullmäktige antecknade följande motion för kännedom:

"Under hösten har i våra medier förts diskussioner gällande sexuella trakasserier. Genom #metoo och #dammenbrister har framkommit hur allvarligt och allmänt förekommande detta är. För att få en förändring till stånd krävs en allmän attitydförändring och ett klart ställningstagande mot sexuella trakasserier.

Undertecknade föreslår därför att man inom Pargas stad förvissas sig om att inga sexuella trakasserier förekommer och att nolltolerans gäller."

Stadsstyrelsen 07.09.2020 § 186

### Beredare

Personalchef Peter Lindroos, tfn 044 358 5832

### Föredragande

Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383  
fornamn.efternamn@pargas.fi

Motionen gällande nolltolerans för sexuella trakasserier skrevs i samband med debatterna kring meetoo och dammenbrister. De undertecknade föreslår att man inom Pargas stad förvissas sig om att inga sexuella trakasserier förekommer och att nolltolerans gäller.

Pargas stad har redan före kommunsammansgången tagit i bruk en handlingsmodell för förebyggande av trakasserier och osakligt bemötande. Definitionen och handlingsmodellen har utvecklats enligt 28 § i arbetarskyddslagen: "Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet".

I handlingsmodellen definieras trakasserier och osakligt bemötande som allvarligt negativt uppträdande som har pågått under en längre tid och som är ofta återkommande. Också en engångsföreteelse kan vara så allvarlig att den förutsätter ingripande i ärendet.

Den som utsatts för trakasserier eller osakligt bemötande ska anmäla det inträffade till sin förman personligen eller via arbetarskyddsfullmäktige, förtroendeman eller företagshälsovård. Förmannen har en skyldighet att utreda vad som hänt så fort som möjligt och meddela vilka åtgärder som vidtas för att för att garantera att det osakliga beteendet inte upprepas. Som stöd för

handlingsmodellen och utredningsprocessen finns en blankett för anmälan, utredning och arbetsgivarens åtgärder. För uppföljningens skull görs dessutom alltid en separat dokumentation.

I utbildningen kring handlingsmodellen betonas stadens nolltolerans mot mobbning och diskriminering. Handlingsmodellen i sig har fungerat bra, men många anställda har ansett att själva blanketten "anmälan till arbetsgivaren" är ett onödigt tungt redskap. Tröskeln för att göra en skriftlig anmälan är större än att ta frågan till tals muntligt.

Därför har personaltjänster och arbetarskyddschefen i samråd med arbetarskyddsfullmäktige aktivt styrt handlingsmodellen mot en "ta till tals" modell med lägre tröskel vars syfte är att hindra osakligt bemötande innan det innebär en risk för hälsan. Syftet är att den som upplevt sig utsatt för osakligt bemötande i ett så tidigt skede som möjligt ska få möjlighet att diskutera sin situation med den person vars beteende varit osakligt. Först sedan om situationen inte löser sig i en gemensam diskussion behövs en skriftlig anmälan. En "ta till tals modell" ska användas i ett bredare perspektiv än trakasserier och osakligt bemötande, det kan också handla om fysisk eller psykosocial belastning, arbetsfördelning och arbetsarrangemang, arbetets innehåll eller det sociala klimatet på arbetsplatsen.

När arbetarskyddsteamet utvecklade ta till tals modellen väcktes också frågan om huruvida Pargas stad behöver en separat handlingsmodell för sexuella trakasserier eller om den nuvarande modellen fungerar som sådan, eftersom sexuella trakasserier i sig alltid är en sådan allvarlig förseelse som skall utredas.

Det som talar för att ännu tydligare lyfta fram frågan om sexuella trakasserier är att arbetarskyddsmyndigheterna anser att fall av sexuella trakasserier ska behandlas med en betydligt lägre tillsynströskel än andra fall av trakasserier. Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män definieras sexuella trakasserier som icke önskat verbalt, icke verbalt 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, förödmjukande eller tryckande stämning. En arbetsgivare som inte vidtar alla åtgärder som står till buds för att förhindra sexuella trakasserier enligt jämställdhetslagen gör sig skyldig till förbjuden diskriminering, därför hanteras dessa frågor med allra största allvar.

Det finns orsak att uppdatera anvisningarna så att det tydligt framkommer att nolltoleransen mot mobbning och diskriminering tillämpas också när det gäller sexuella trakasserier. En skriftlig anmälningsblankett för sexuella trakasserier ska finnas tillgänglig också i fortsättningen när handlingsmodellen uppdateras.

**Förslag**

Stadsfullmäktige tar del av ovanstående information och förklarar motionen slutbehandlad.

**Beslut**

Förslaget godkändes.

**Delgivning**

Efter slutligt beslut: Olof Elenius, arbetarskyddschef Alf-Peter Heino

---

Stadsfullmäktige 22.09.2020 § 83

**Förslag** Stadsfullmäktige tar del av ovanstående och förklarar motionen slutbehandlat.

**Beslut** Förslaget godkändes.

**Delgivning** Olof Elenius, arbetarskyddschef Alf-Peter Heino

---