

Utlåtande 2006:32 RV (Dnr 339-3440/2005)

Handlingsplan för anställda inom staden som utsatts för våld

Motion av Ewa Samuelsson (kd) (2005:52)

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande
Motion (2005:52) av Ewa Samuelsson (kd) angående handlingsplan
för anställda inom staden som utsatts för våld anses besvarad med
vad föredragande borgarråd anför i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Roger Mogert anför följande.

Bakgrund

Ewa Samuelsson (kd) anför i en motion (2005:52) att hon ser allvarligt på utvecklingen av våld mot kvinnor, *bilaga 2*. Hos en stor arbetsgivare som Stockholms stad med över 46 000 anställda, varav de flesta är kvinnor, finns risk att ett betydande antal anställda är eller har varit utsatta för våld. Mot den bakgrunden anser motionären det som viktigt att staden har en handlingsplan och ett förhållningssätt som är tydligt när det gäller bemötande av dess egen personal som utsatts för misshandel. Det kan också gälla att ha ett program för hur säkerhetsfrågorna hanteras när det gäller anställda som fått skyddad identitet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår motionären att kommunstyrelsen ska ta fram ett program för hur staden ska arbeta med att stödja personer som är anställda i staden och är utsatta för misshandel, i det arbetet tydliggöra ansvaret som kommunen har i sin egenskap av arbetsgivare samt att det mot bakgrund av ovanstående arbetas in förslag och åtgärder i personalpolicyn.

Remisser

Ärendet har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd och Skärholmens stadsdelsnämnd.

Stadsledningskontoret instämmer med motionären att det är viktigt att tydliggöra vilket stöd som den anställda som utsätts för hot och våld kan förvänta sig från arbetsgivaren. Kontoret anser dock inte att dessa åtgärder ska arbetas in i personalpolicyn utan kan istället i enlighet med Arbetsmiljölagens krav på systematiskt arbetsmiljöarbete specificeras i en lokal handlingsplan.

Socialtjänstnämnden delar motionärens uppfattning att det är viktigt att uppmärksamma och arbeta mot hot och våld såväl på stadens arbetsplatser som generellt i samhället. Det är också angeläget att ge stöd till personer som varit och är utsatta för hot och våld.

Kungsholmens stadsdelsnämnd anser att stadens ansvar som arbetsgivare är arbetsplatsen och det som händer där och detta kan eventuellt behöva tydliggöras. Staden bör härutöver uppmärksamma våldsutsatta medarbetare oavsett kön, stödja och tipsa dem om de möjligheter till stöd och hjälp som finns i samhället. För detta behövs dock inte något nytt centralt handlingsprogram.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd instämmer med motionären gällande behovet av ett program för hur staden ska arbeta med att stödja personer som är utsatta för misshandel. Nämnden är dock tveksam till om förslag och åtgärder ska ingå i personalpolicyn utan föreslår istället en lokal handlingsplan.

Skärholmens stadsdelsnämnd anser att arbetsgivaren inte ska ta över de professionellas roll utan verka som ansvarig arbetsgivare/chef och medmänniska. Som stöd till chefen behövs ett program och ett informationsmaterial som anknyter till stadens personalpolitik.

Mina synpunkter

Jag delar motionärens uppfattning att det är viktigt att uppmärksamma och arbeta mot hot och våld såväl på stadens arbetsplatser som generellt i samhället. Staden har ett ansvar som arbetsgivare att förebygga hot och våld inom stadens verksamhet. I den centrala arbetsmiljöpolicy som nu remissbehandlas, och som alla nämnder och styrelser ska utforma en egen verksamhetsspecifik arbetsmiljöpolicy utifrån, finns det systematiska arbetsmiljöarbetet med som en viktig del. I det avsnittet nämns uttryckligen hantering av hot och våld på arbetsplatsen. I handlingsprogrammet i kvinnofridsfrågor som för närvarande

revideras kommer också vikten av kunskap hos stadens anställda om våld och våldsutsatta personer att tas upp. Kommunstyrelsen har också nyligen fått i uppdrag att i stadens säkerhetspolicy inarbeta hur våld, hot och andra olagliga angrepp på förtroendevalda ska hanteras.

Min uppfattning är att chefer har ett särskilt ansvar att ge stöd och råd till medarbetare som utsatts för hot och misshandel samt att hänvisa vidare till professionell hjälp utifrån behovet. Jag anser också att det är viktigt att stadens verksamheter har lokala arbetsmiljöplaner. Min uppfattning är dock att det inte behövs något nytt centralt handlingsprogram eller att detta ska arbetas in i personalpolicyn då det kommer att finnas med som en del i stadens centrala arbetsmiljöpolicy.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Sten Nordin* (m) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. därutöver anför följande.

Det är viktigt att tydliggöra arbetet för att stödja personer som är anställda i staden och utsatts för misshandel. Den enskilde har rätt att få tydlig och lättillgänglig information om vilket stöd som han eller hon kan förvänta sig från arbetsgivaren.

Borgarrådets svar visar att det redan idag pågår ett arbete i frågan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Men sanningen torde vara att det är ganska okänt för många anställda.

Staden bör därför ta fram ett program för hur arbetet ska bedrivas. Det måste tydliggöras och inarbetas i personalpolicyn. Ett förtydligande skulle även vara till fördel för arbetsgivaren och innebära att det systematiska arbetsmiljöarbetet underlättas.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2005:52) av Ewa Samuelsson (kd) angående handlingsplan för anställda inom staden som utsatts för våld anses besvarad med vad föredragande borgarråd anför i utlåtandet.

Stockholm den 11 januari 2006

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNIKA BILLSTRÖM

Roger Mogert

Anette Otteborn

Reservation anfördes av *Kristina Axén Olin, Sten Nordin och Mikael Söderlund* (alla m), *Lotta Edholm* och *Ann-Katrin Åslund* (båda fp) och *Ewa Samuelsson* (kd) med hänvisning till reservationen av (m) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Ewa Samuelsson (kd) anför i en motion (2005:52) att hon ser allvarligt på utvecklingen av våld mot kvinnor. I en stor arbetsgivare som Stockholms stad med över 46 000 anställda, varav de flesta är kvinnor, finns risk att ett betydande antal anställda är eller har varit utsatta för våld. Mot den bakgrunden anser motionären det som viktigt att staden har en handlingsplan och ett förhållningssätt som är tydligt när det gäller bemötande av dess egen personal som utsatts för misshandel. Det kan också gälla att ha ett program för hur man hanterar säkerhetsfrågorna när det gäller anställda som fått skyddad identitet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår motionären att kommunstyrelsen ska ta fram ett program för hur staden ska arbeta med att stödja personer som är anställda i staden och är utsatta för misshandel, i det arbetet tydliggöra ansvaret som kommunen har i sin egenskap av arbetsgivare samt att det mot bakgrund av ovanstående arbetas in förslag och åtgärder i personalpolicyn.

REMISSER

Ärendet har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd och Skärholmens stadsdelsnämnd.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 17 november 2005 är av i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Stadsledningskontoret delar motionärens uppfattning att det är viktigt att uppmärksamma och arbeta mot hot och våld såväl på stadens arbetsplatser som generellt i samhället. Det är angeläget att ge stöd till personer som varit och är utsatta för hot och våld.

Arbetsgivaren ska inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet göra konsekvensanalyser med avseende på risk för och hantering av hot och våld. För arbeten där det kan finnas risk för våld eller hot om våld ska rutiner finnas för hantering av hot och våldshändelser i enlighet med AFS 1993:2 "Hot och våld i arbetsmiljön" och AFS 1997:7 "Första hjälpen och krisstöd". Rutinerna ska vara kända av alla berörda arbetstagare.

Stadsledningskontoret anser att chefen ska erbjuda stöd och råd till medarbetare som utsatts för misshandel och hot utanför arbetet. Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska även de enskilda medarbetarna uppmärksammas. Om en an-

ställd är eller har varit utsatt för hot och våld utanför arbetsplatsen påverkar det sannolikt också dennes arbetsinsats.

Staden som arbetsgivare ska kunna hänvisa till professionell hjälp och stöd som finns i samhället eller erbjuda stöd genom t.ex. företagshälsovården. Ett annat exempel är det initiativ som Norrmalms stadsdelsförvaltning och Utbildningsförvaltningen tagit genom att erbjuda anställda möjligheten att vid personliga problem kontakta ett externt rådgivningscenter bemannat med bl.a. läkare, familjerådgivare och advokater.

För medarbetare som bor inom Stockholms stad finns idag resurser inom Socialtjänstförvaltningens regi såsom Stadens kriscenter för kvinnor, Team för våldtagna kvinnor samt Kruton som vänder sig särskilt till kvinnor som blivit utsatta för hedersrelaterat våld.

Inom Operation Kvinnofrid bedrivs utbildningsinsatser om våld mot kvinnor. Målgruppen för dessa insatser är anställda inom socialtjänsten, förskola och grundskola. Stadsledningskontoret menar att denna utbildning också skulle kunna erbjudas personalhandläggare. Kontoret anser vidare att det är angeläget att uppmärksamma frågor om hot och våld i stadens jämställdhets- och integrationsarbete.

Stadsledningskontoret instämmer med motionären att det är viktigt att tydliggöra vilket stöd som den anställda som utsätts för hot och våld kan förvänta sig från arbetsgivaren. Kontoret anser dock inte att dessa åtgärder ska arbetas in i personalpolicyn utan kan istället i enlighet med Arbetsmiljölagens krav på systematiskt arbetsmiljöarbete specificeras i en lokal handlingsplan.

Socialtjänstnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Reservation anfördes av *Peter Lundén-Welden m.fl. (m)* *Ann-Katrin Åslund m.fl (fp)* och *Désirée Pethrus Engström (kd)*, bilaga 1.

Socialtjänstförvaltningens tjänsteutlåtande av den 25 oktober 2005 är i huvudsak av följande lydelse.

Förvaltningen delar motionärens uppfattning att det är viktigt att uppmärksamma och arbeta mot hot och våld såväl på stadens arbetsplatser som generellt i samhället. Det är också angeläget att ge stöd till personer som varit och är utsatta för hot och våld.

Staden har ett ansvar som arbetsgivare att förebygga hot och våld inom stadens verksamhet. Detta arbete regleras inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. I handlingsprogrammet i kvinnofridsfrågor som för närvarande revideras kommer vikten av kunskap hos stadens anställda om våld och våldsutsatta personer att tas upp. Det är också angeläget att uppmärksamma frågor om hot och våld i stadens jämställdhets- och integrationsarbete.

Det är en allmän uppfattning att hot och våld i samhället ökar och det riktas många gånger mot samhällsfunktionärer. Den centrala frågan är hur man ska kunna förebygga att hot och våld riktas mot politiker och tjänstemän. En viktig utgångspunkt för det

förebyggande säkerhetsarbetet är att man systematiskt analyserar det hot och våld som förekommer. Det är då viktigt att ha rutiner för incidentrapportering.

Inom förvaltningen hanteras frågor om hot och våld inom ramen för det säkerhetsarbete som bedrivs såväl förvaltningsövergripande som inom respektive verksamhet. En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att alla verksamheter har en lokal arbetsmiljöplan där man utgår från verksamhetens riskbild. Planerna ska uppdateras årligen. Incidentrapportering är en del av säkerhetsarbetet.

Inom ramen för arbetsmiljöarbetet ska även de enskilda medarbetarna uppmärksammas. För att skapa förutsättningar att lägga märke till eventuella problem hos enskilda personer måste man skapa ett bra arbetsklimat som ger utrymme för att ge ett personligt stöd för den som behöver det. Förvaltningen har även upphandlat företagshälsovård som kan ge stödinsatser till såväl enskilda som personalgrupper som har utsatts för hot eller våld.

Förvaltningen erbjuder vidare personal i klientverksamheter utbildning i förebyggande konflikthantering. Denna utbildning tar bland annat upp hur aggression kan leda till konflikter och våld, droger och våld, hur människosynen i en organisation påverkar frekvensen av våldsincidenter, möten med människor med svåra psykiska problem, vilka som tar till våld och varför, riskbedömning, etc.

Ytterligare ett sätt att förebygga hot och våld är att se över skalskyddet. Det är befogat att begränsa möjligheterna till fri inpassering till de lokaler där politiker och tjänstemän utför sitt uppdrag i stadens tjänst. En sådan översyn görs också kontinuerligt i förvaltningens lokaler.

Därutöver måste det även finnas möjlighet den som utsätts för ett personligt riktat hot att få ett personskydd som utformas utifrån hotbild och den enskildes individuella situation.

Kungsholmens stadsdelsnämnd beslutade den 20 oktober 2005 att bifalla förvaltningens förslag.

Reservation anfördes av Birgitta Borg (kd), bilaga 1.

Särskilt uttalande gjordes av Didar Samaletdin m.fl. (fp) och Mats G Nilsson m.fl. (m), bilaga 1.

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande av den 10 oktober 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Motionären har sannolikt rätt i sin farhåga att stadens anställda inte skiljer sig från stockholmarna i allmänhet och att det därför tyvärr säkert är så att det bland de anställda, liksom i befolkningen, finns kvinnor som utsatts och utsätts för våld i hemmet eller på annan plats - utanför arbetet.

Stadsdelsförvaltningen menar att stadens ansvar som arbetsgivare är arbetsplatsen och det som händer där och detta kan eventuellt behöva tydliggöras. Stadsdelsförvaltningen har dock policydokument och rutinbeskrivningar kring hot och våld, kränkande behandling etc. Dessa gemensamma policydokument uppdateras löpande, diskuteras i organisationen vid arbetsplatsträffar och bryts vid behov ner till lokala dokument för arbetsplatsen.

Staden som arbetsgivare bör härutöver, utifrån lokala förutsättningar och behov, uppmärksamma våldsutsatta medarbetare oavsett kön, stödja dem och tipsa dem om de möjligheter till stöd och hjälp som finns i samhället; sjukvård, polis, olika typer av jourer etc. För detta behövs dock enligt förvaltningen inte något nytt handlingsprogram.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade den 27 oktober 2005 att godkänna förvaltningens utlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på motion (2005:52) rörande inrättande av en handlingsplan för anställda inom staden som utsatts för våld.

Reservation anfördes av *Billy Östh m.fl. (m)*, *Anna Eklund m.fl. (fp)* och *Ewa Samuelsson (kd)*, bilaga 1.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 27 oktober 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser det viktigt att chefen ger stöd och råd till medarbetare som utsatts för hot och misshandel. Arbetsgivaren har ett ansvar att hänvisa vidare till annan professionell hjälp och stöd utifrån behovet. Förvaltningen instämmer därför med motionären i vikten av att tydliggöra kommunens ansvar som arbetsgivare för att en misshandlad person ska få rätt stöd.

Förvaltningen anser att arbetsgivaren har ett ansvar för att motverka hot och våld i arbetsmiljön vilket innebär vissa skyldigheter. Det kan innebära bland annat riskförebyggande arbete i form av organisatoriska åtgärder, tekniska åtgärder, utbildning och information. Förvaltningen instämmer med motionären gällande behovet av ett program för hur staden ska arbeta med att stödja personer som är utsatta för misshandel.

Förvaltningen är dock tveksam till om förslag och åtgärder ska ingå i personalpolicy utan kan istället specificeras i en lokal handlingsplan.

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade den 27 oktober 2005 att överlämna och återropa förvaltningens remissvar samt att omedelbart justera ärendet.

Särskilt uttalande gjordes av *Mikael Nordstedt (kd)*, *Elisabeth Johnsson (m)* samt *Jan Jönsson (fp)*, bilaga 1.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 18 oktober 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Av stadens 46 000 anställda är de flesta kvinnor, dessutom är de flesta också medborgare i staden. Mål i stadens budget är att fler utsatta kvinnor och barn ska nås av stadens insatser. Stadens deltagande i Operation Kvinnofrid fortsätter, handlingsprogrammet är under revidering.

Skärholmens stadsdelsförvaltning tog 2004 fram en lokal handlingsplan för Kvinnofrid, avseende våldsutsatta kvinnor och våldsamma män. Fokus ligger på bemötande och handläggning av våldsutsatta kvinnor och deras barn. Det är således ett professionellt dokument som ska användas som stöd i det sociala arbetet. Materialet vilar på en teoretisk grund. Vad kan då staden göra i bemötandet av de egna anställda som utsatts för våld? För anställda som utsatts för våld i tjänsteutövningen har vi handlingsprogram, Handlingsplan mot hot och våld i arbetsmiljön. Därutöver finns det risk att ett betydande antal anställda är eller har varit utsatta för våld utanför arbetsmiljön. Som en stor arbetsgivare bryr vi oss om hur vår personal mår, vi bryr oss om personalens hälsa och vad som inverkar menligt på den. Misstänker vi eller vet vi att någon är eller har varit utsatt för misshandel ska vi reagera som arbetsgivare, vi ska fråga, finnas till hands och bistå med information om var hjälp finns att få. Vi ska inte ta över de professionellas roll utan verka som ansvarig arbetsgivare/chef och medmänniska. Som stöd till chefen behövs ett program och ett informationsmaterial som anknyter till stadens personalpolitik.

RESERVATIONER M M

Socialtjänstnämnden

Vice ordföranden Peter Lundén-Welden m.fl. (m), ledamöterna Ann-Katrin Åslund m.fl. (fp) och ledamoten Désirée Pethrus Engström (kd) reserverade sig mot nämndens beslut enligt följande.

1. Socialtjänstnämnden bifaller motionen.
2. Därutöver anføres följande:

Det är viktigt att tydliggöra arbetet för att stödja personer som är anställda i staden och utsätts för misshandel. Den enskilde har rätt att få tydlig och lättillgänglig information om vilket stöd som han eller hon kan förvänta sig från arbetsgivaren.

Förvaltningens svar visar att det redan idag pågår ett arbete i frågan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Men sanningen torde vara att det är ganska okänt för många anställda.

Staden bör därför ta fram ett program för hur arbetet ska bedrivas. Det måste tydliggöras och inarbetas i personalpolicyn. Ett förtydligande skulle även vara till fördel för arbetsgivaren och innebära att det systematiska arbetsmiljöarbetet underlättas.

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Birgitta Borg (kd) reserverade sig mot nämndens beslut med hänvisning till sitt förslag enligt följande.

Stadsdelsnämnden beslutar att bilägga en skrivelse till befintligt policydokument (vid hot, våld och kränkning) kring arbetsgivarens ansvar för personalens skydd och säkerhet.

Stockholms stad har ett arbetsgivaransvar för sina medarbetare, vilket både motionär och förvaltning påpekat. Mår personalen dåligt och far illa, exempelvis p g a misshandel, oavsett var övergrepp skett, har arbetsgivaren ett visst ansvar.

I befintligt policydokument, där det beskrivs hur man handlar vid hot, våld och kränkningar i anslutning till arbetet kan biläggas en skrivelse där arbetsgivarens ansvar framgår beträffande skydd och säkerhet för medarbetarna. Motionären påpekar några exempel: vid skyddad identitet och upprepad misshandel.

Didar Samaletdin m.fl. (fp) och Mats G Nilsson m.fl. (m) lämnade följande särskilda uttalande.

Vi fördömer våld i alla dess former och anser att våld i alla former mot såväl kvinnor som män är en angelägen samhällsfråga.

Som arbetsgivare har staden ansvar för vad som händer personalen inte bara under arbetstid utan även på väg till och från arbetet, att vidga detta arbetsgivaransvar till att även omfatta renodlad fritid är att gå för långt. Offer för hemfridsbrott lever ofta i skam över sin utsatthet och lider ofta hellre i tysthet än att våga steget att vända sig till de institutioner som har kunskap om dessa typer av övergrepp; t ex kvinnohus, polis och sjukvård, för att få hjälp. Att tvingas blotta sin privata utsatthet för sin arbetsgivare är inte rätt väg att gå i ett samhälle som erbjuder lämpligare institutioner att ta kontakt med. Det kan t o m tvärtom vara så att arbetsplatsen kan vara en frizon för den, oavsett kön, utsatte, just för att chefer och kollegor lever i okunskap och inte i direkt mening har med saken att göra.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Vice ordföranden Billy Östh m.fl., ledamoten Anna Eklund m.fl. (fp) och ledamoten Ewa Samuelsson (kd) reserverade sig till förmån för eget gemensamt förslag till beslut enligt följande.

Vi yrkar att stadsdelsnämnden beslutar

1. att bifalla motionen,
2. att därutöver anföra:

Motionen är skriven mot bakgrund av utvecklingen av våld mot kvinnor och att det bland stadens över 46000 anställda därför inte vore otroligt att det också bland dessa finns våldsutsatta kvinnor.

Staden har som arbetsgivare ett ansvar att uppmärksamma och arbeta mot hot och våld såväl på stadens arbetsplatser som i samhället.

Det är viktigt att det finns en handlingsplan för att stödja personer som är anställda i staden och utsätts för misshandel. Den enskilde har rätt att få tydlig och lättillgänglig information om vilket stöd som han eller hon kan förvänta sig från arbetsgivaren.

Förvaltningens positiva svar visar på att det finns ett behov av att lyfta frågan om en handlingsplan. Om det skall vara en separat plan eller om den kan ingå i personalpolicyn går det nog att lösa.”

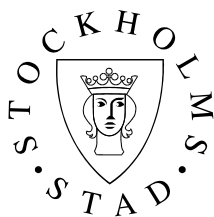
Skärholmens stadsdelsnämnd

Mikael Nordstedt (kd), Elisabeth Johnsson (m) samt Jan Jönsson (fp) lämnade följande särskilda uttalande.

Det är viktigt att tydliggöra arbetet för att stödja personer som är anställda i staden och utsätts för misshandel. Den enskilde har rätt att få tydlig och lättillgänglig information om vilket stöd som han eller hon kan förvänta sig från arbetsgivaren.

Förvaltningens svar visar att det redan idag pågår ett arbete i frågan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Men sanningen torde vara att det är ganska okänt för många anställda. Det är av stor vikt hur man arbetar med bemötandet och uppföljningen av dem som utsatts för våld.

Staden bör därför ta fram ett program för hur arbetet ska bedrivas. Det måste tydliggöras och inarbetas i personalpolicyn. Ett förtydligande skulle även vara till fördel för arbetsgivaren och innebära att det systematiska arbetsmiljöarbetet underlättas.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2005:52

2005:52

**Motion av Ewa Samuelsson (kd) om inrättande av
en handlingsplan för anställda inom staden som
utsatts för våld**

Dnr 339-3440/2005

Det är inte acceptabelt att en kvinna på 2000-talet ska behöva känna sig otrygg och rädd, nedvärderad och förödmjukad. Kristdemokraterna ser allvarligt på utvecklingen av våld mot kvinnor. Det är ytterst en kränkning av människovärdet som vi inte kan acceptera. I en stor arbetsgivare som Stockholm stad med över 46000 anställda varav de flesta är kvinnor finns risk att ett betydande antal anställda är eller har varit utsatta för våld. Samtidigt pågår i Stockholms stad ett viktigt opinionsarbete, Operation Kvinnofrid, både för att uppmärksamma frågan och för att kunna trösta, lindra och behandla kvinnor som miss-handlats.

Mot bakgrund av att den stora andelen anställda är kvinnor är det viktigt att staden som arbetsgivare har en handlingsplan och ett förhållningssätt som är tydligt när det gäller bemötande av dess egen personal som utsatts för miss-handel. Det kan också gälla att ha ett program för hur man hanterar säkerhets-frågorna när det gäller anställda som fått skyddad identitet.

Det bör inte råda osäkerhet om var stadens gräns ska gå när det gäller skydd och säkerhet av den egna personalen. I en personalpolicy bör hantering-en av dessa frågor finnas med.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta att

1. uppdra åt kommunstyrelsen att ta fram ett program för hur staden ska arbeta med att stödja personer som är anställda i staden och är utsatta för misshandel

2. i det arbetet tydliggöra ansvaret som kommunen har i sin egenskap av arbetsgivare
3. det mot bakgrund av ovanstående arbetas in förslag och åtgärder i personalpolicyn.

Stockholm den 5 september 2005

Ewa Samuelsson