

Sabina Gunnarsson
Affärsutvecklare

08-123 172 82
sabina.gunnarsson@sll.se

BESLUT

Diariern
RS 2019-1060 LOC 2020-0353
FSN 2020-0177
Informationssäkerhetsklass: K1

Styrelsen för Locum AB

Remissyttrande – Förslag till Medarbetarpolicy och riktlinjer för kränkande särbehandling

Ärendet

Locum AB har beretts yttra sig över remiss avseende förslag till Medarbetarpolicy (RS 2019-1060) och riktlinjer för kränkande särbehandling för Region Stockholm (RS 2019-0446).

Beslutsunderlag

1. Verkställandes direktörs förslag till yttrande LOC 2020-0353.
2. Remiss Medarbetarpolicy RS 2019-1060
3. Remiss Riktlinjer för kränkande särbehandling RS 2019-0446.

Förslag till beslut

Styrelsen för Locum AB föreslås besluta

att uppdra åt verkställande direktören att avge yttrande över Medarbetarpolicy och Riktlinjer för kränkande särbehandling för Region Stockholm enligt förslag.

Anette Henriksson

Verkställande direktör

Yttrande över remiss avseende förslag till Medarbetarpolicy och riktlinjer för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

Sammanfattning

Regionstyrelsen önskar Locum ABs synpunkter på förslag till Medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, RS 2019-1060.

Locum tycker att det är bra att det skapas en gemensam vägledning utifrån regionens värderingar. Det tydliggör och konkretiserar ansvar och rutiner för såväl medarbetare som för chefer. Det skapar goda förutsättningar ett förhållningssätt som är av yttersta vikt för en långsiktig hållbar verksamhet.

Locum föreslår att såväl medarbetares som chefers viktiga bidrag till innovation tydliggörs i syfte att svara upp mot regionens övergripande innovationsstrategi. Det uttalade målet är att Stockholmsregionen ska bli Sveriges mest innovativa region. Ambitionen är att bli världens mest innovationsdrivna region år 2025. Innovation beskrivs som ett strategiskt verktyg för nyskapande av tjänster, arbetssätt samt produkter som ska användas inom Region Stockholm för att utveckla, effektivisera, och kvalitetssäkra verksamheten med syfte att bidra till ett hållbart samhälle. Dessutom föreslår Locum att det som framförs i regionens budget, behovet av att medarbetare ges större utrymme för att fatta beslut längre ut i organisationen, ett sk självledarskap, lyfts tydligare i medarbetarpolicyn. Självledarskapet utgör idag en grundförutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bakgrund

Regionstyrelsen, via Rotel I, har den 30 mars 2020 överlämnat remiss avseende förslag till Medarbetarpolicy samt remiss för riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier (RS 2019-1060) för yttrande senast 31 maj 2020.

I remissen för policyförslaget anger styrande principer för hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Riktlinjerna mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier ska konkretisera Region Stockholms medarbetarpolicy och uppförandekod samt tillämpliga lagar, föreskrifter och regler inom området.

Sabina Gunnarsson
Affärsutvecklare

08-123 172 82
sabina.gunnarsson@sll.se

BESLUT

Diariern
RS 2020-0266 LOC 2020-0353
FSN 2020-0177
Informationssäkerhetsklass: K1

Styrelsen för Locum AB

Syftet med riktlinjerna är att informera om, förebygga, förhindra, hantera och åtgärda kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tydliggöra definitioner, ansvar och rutiner.

Överväganden

Policyn och riktlinjerna utgår från hur nämnder och bolag inom Region Stockholm ska agera som arbetsgivare och vara vägledande för medarbetare och chefer. Det tydliggör regionens gemensamma värderingar; öppenhet, pålitlighet, kompetens och samarbete. Det tydliggör också att gällande lagar, föreskrifter och avtal följs samt att alla inom regionen ska vara medvetna om sitt ansvar.

Locum har befintliga rutiner och handlingsplaner avseende arbetsmiljö och arbete med att informera om, förebygga, förhindra, hantera och åtgärda kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Dessa stämmer väl överens med en föreslagna policyn och riktlinjerna från Region Stockholm.

Utifrån att innovation finns tydligt uttalat i regionens övergripande mål bör medarbetarnas bidrag till och ansvar för utvecklingsarbete, i form av just innovation, tydliggöras. I regionens budget framförs också behovet av att medarbetare ges större utrymme för att fatta beslut längre ut i organisationen – ett sk självledarskap. Självledarskapet är en viktig aspekt i attraktivitet som arbetsgivare och bör därmed förtydligas i medarbetarpolicyn.

Ekonomiska konsekvenser Policyn och riktlinjerna bidrar till att Locum fortsatt kan vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. En ökad attraktivitet genom att erbjuda en hälsofrämjande arbetsplats som sätter arbetsmiljö och säkerhet i centrum. En organisation som värdesätter och respekterar olikheter och att alla medarbetare får möjlighet att utvecklas och göra skillnad. Förslaget kan därför bidra till positiva ekonomiska konsekvenser på lång sikt t ex genom lägre kostnader för rekrytering.

Medarbetares möjlighet att få ta större ansvar och utöva självledarskap bidrar till ökad attraktivitet och därmed lägre rekryteringskostnader.

Miljökonsekvenser

Förslaget innebär oförändrade konsekvenser för miljö.

Enligt uppdrag,

Sabina Gunnarsson
Affärsutvecklare

08-123 172 82
sabina.gunnarsson@sll.se

BESLUT

Diariern
RS 2020-0266 LOC 2020-0353
FSN 2020-0177
Informationssäkerhetsklass: K1

Styrelsen för Locum AB

Anette Henriksson

Verkställande direktör Locum AB

Remiss

Medarbetarpolicy

Gäller för Region Stockholm

Dokumenttyp

Fastställt

Giltig till och med

Dokumentnummer

Fastställt av

Upprättad av

Informationssäkerhetsklass

1. Medarbetarpolicy

1.1 Inledning

Region Stockholm är en av Sveriges största arbetsgivare och ansvarar för hälso- och sjukvård, kollektivtrafik och regional utveckling i Stockholms län samt bidrar till kulturlivet i länet.

Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare som erbjuder en trygg och tillgänglig verksamhet som svarar mot invånarnas behov idag och i framtiden. Tillsammans arbetar vi för att uppnå visionen om en attraktiv, hållbar och växande Stockholmsregion, med frihet för invånarna att själva forma sina liv och fatta avgörande beslut.

1.1 Syfte

Medarbetarpolicyn är tillika Region Stockholms arbetsmiljöpolicy och anger styrande principer för hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

1.3 Tillämpning

Medarbetarpolicyn gäller för Region Stockholms nämnder och bolag. Policyn baseras på Region Stockholms gemensamma värderingar; öppenhet, pålitlighet, kompetens och samarbete.

Medarbetarpolicyn stödjer och kompletterar Region Stockholms övriga styrande dokument, bland annat inom områdena uppförande och bemötande, hållbarhet, folkhälsa, säkerhet och andra områden som involverar medarbetare och chefer. Förutom att följa gällande lagar, föreskrifter och avtal ska Region Stockholm aktivt arbeta för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

2. Styrande principer

2.1 Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare

Ett gott ledarskap, meningsfulla arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter och en hållbar arbetsmiljö ger Region Stockholm förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare.

Region Stockholm ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser som sätter arbetsmiljö och säkerhet i centrum. Tillsammans skapar vi en hälsofrämjande arbetsmiljö genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med fokus på att bidra till välbefinnande, förebygga ohälsa samt stödja rehabilitering och återgång till arbete.

Vi arbetar ständigt för att skapa en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö, arbetet sker på individ-, grupp- och organisatorisk nivå. Arbetet är främjande, förebyggande och efterhjälpande med betoning på det friska.

Det innebär följande för dig som medarbetare:

- Du ska kunna ha balans mellan arbete och privatliv.
- Du har tid för återhämtning och möjlighet att ta ansvar för din egen hälsa.
- Du bidrar till att skapa en god och trygg arbetsmiljö varje dag för dig själv och dina kollegor.

Har du uppdrag som chef innebär det även att:

- Du har kunskaper om ditt arbetsmiljöansvar.
- Du är uppmärksam på risker för ohälsa hos dig själv och andra.
- Du stärker hälsa och vidtar tidiga åtgärder.
- Du har ett tydligt och stödjande ledarskap som skapar ett sammanhang där alla arbetar tillsammans och stöttar varandra.

2.2 Region Stockholm ska vara en inkluderande och trygg arbetsgivare

I Region Stockholms verksamheter får alla växa, ges möjlighet att utvecklas och att kunna göra skillnad för invånarna. Vi arbetar tillsammans för ett utvecklande, inkluderande och hållbart arbetsliv. Vi tar tillvara förmågor samt värdesätter och respekterar varandras olikheter. Region Stockholm har kollektivavtal som säkerställer trygga och goda arbetsvillkor. Lönebildningen är tydlig och icke-diskriminerande, lönen är individuell, differentierad och utgår ifrån gällande avtal.

Det innebär följande för dig som medarbetare:

- Du är öppen, reflekterande och tar ansvar för att agera mot all form av diskriminering.
- Du bemöter alla med omtanke och respekt och kan förvänta dig samma omtanke och respekt tillbaka.

Har du uppdrag som chef innebär det även att:

- Du är ett föredöme som skapar möjligheter för medarbetare att utvecklas och vara delaktiga.
- Du har ett särskilt ansvar för att förebygga, hantera och åtgärda beteenden som kan leda till kränkningar och all form av diskriminering.
- Du tar ansvar för att tydliggöra lönekriterier och sätta lön utifrån kompetens, prestation och bidrag till verksamheten.

2.3 Tillsammans utvecklar vi verksamheten

Tillsammans utvecklar vi verksamheten och gör skillnad för regionens invånare. Verksamheterna ska kännetecknas av tillit, kvalitet och säkerhet, där vi arbetar med ständiga förbättringar och lär av det som går fel. Vi skapar delaktighet och en förutsättning för att lyckas med uppdragen är kompetens, samarbete och dialog.

Det innebär följande för dig som medarbetare:

- Du är engagerad, ansvarstagande och medverkar till att förbättra och utveckla nya arbetssätt.
- Du tar initiativ till, och ansvar för, att upprätthålla och utveckla din kompetens utifrån din roll och verksamhetens behov.
- Du delar med dig av din kunskap och erfarenhet.
- Du introducerar och handleder kollegor och studenter.

Har du uppdrag som chef innebär det även att:

- Du är en företrädare för arbetsgivaren och leder verksamheten mot uppsatta mål.
- Du skapar förutsättningar, uppmuntrar delaktighet och ger medarbetarna helhetsperspektiv på den egna verksamheten i relation till Region Stockholms samlade ansvar och verksamhet.
- Du identifierar, tillsammans med medarbetarna, behov av kompetensutveckling och säkerställer att varje individ utvecklar och upprätthåller sin kompetens samt säkerställer att medarbetaren har tillräcklig aktuell kunskap för att utföra sitt arbete.
- Du säkerställer att medarbetare och studenter får en god introduktion och handledning.

- Du tar initiativ till, och ansvar för, att reflektera över och utveckla ditt eget ledarskap.

Remiss

Riktlinjer för kränkande särbehandling

Gäller för Region Stockholm

Dokumenttyp

Fastställt

Giltig till och med

Dokumentnummer

Fastställt av

Upprättad av

Informationssäkerhetsklass

1. Riktlinjer för kränkande särbehandling

1.1 Inledning

Region Stockholm vill vara en attraktiv arbetsgivare med en hållbar, trygg och tillgänglig verksamhet som svarar mot invånarnas behov. Region Stockholm vill tillvarata, engagera och utveckla medarbetarna. Region Stockholm ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser som sätter arbetsmiljö och säkerhet i centrum. Därför arbetar vi systematiskt och långsiktigt tillsammans för att upprätthålla en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö för den enskilda individen, gruppen och organisationen som helhet.

Region Stockholm ska vara en inkluderande arbetsgivare som tar tillvara medarbetarnas förmågor och kompetenser. Vi värdesätter olikheter, lyfter fram varandra och bemöter alla med respekt. Alla arbetsplatser inom Region Stockholm ska vara fria från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

1.2 Syfte

Syftet med riktlinjerna är att informera om, förebygga, förhindra, hantera och åtgärda kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att klargöra definitioner, ansvar och rutiner. Riktlinjerna konkretiserar Region Stockholms medarbetarpolicy och uppförandekod samt tillämpliga lagar, föreskrifter och regler.

1.3 Tillämpning

Riktlinjerna gäller för chefer, medarbetare, inhyrd personal, studenter och praktikanter i Region Stockholms nämnder och bolag. Alla ska känna till den och veta vart de ska vända sig om de upplever att de har blivit utsatta. Alla ska vara medvetna om sitt ansvar.

Alla medarbetare och chefer i Region Stockholm ska ta del riktlinjerna. Detta ska lämpligen ske vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Riktlinjerna ska finnas tillgängliga på Region Stockholms intranät. Varje nämnd och bolag ansvarar för att riktlinjerna följs.

2. Definitioner och begrepp

Även om begreppen är många och innebär vissa nyansskillnader, beskriver de alla situationer där en person blir negativt behandlad av en eller flera kollegor eller överordnade och att beteendet upplevs som både negativt och oönskat. Nedanstående definitioner och begrepp bygger på:

- Diskrimineringslagen 2008:567.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ”Systematiskt arbetsmiljöarbete” (AFS 2001:1)” och Organisatorisk och social arbetsmiljö” (AFS 2015:4).

2.1 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är, enligt Arbetsmiljöverket, handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan vara genom beteenden, ord eller handlingar från en kollega, en arbetsgrupp eller en chef. En kränkning kan ta sig många olika uttryck och riktas mot vem som helst. Kränkningen kan utgöra en risksituation om den upprepas eller är grov och kan innebära allvarliga arbetsmiljö- och/eller hälsoproblem.

Exempel på kränkande särbehandling:

- frysa ut eller exkludera från möten
- förolämpa, ignorera eller osynliggöra
- olämpliga skämt och jargong som exkluderar eller sker på annans bekostnad
- förtala eller sprida rykten
- undanhålla eller lämna felaktig arbetsrelaterad information
- sabotera eller försvåra arbetets utförande
- förfölja i olika former, hota eller förnedra
- vara överkritisk eller bemöta negativt genom att nedvärdera eller håna
- orimligt kontrollera medarbetare utan dennes vetskap
- utan sakliga skäl ta ifrån någon arbetsuppgift eller förhindra att de utförs

2.2 Diskriminering

Diskriminering definieras som missgynnsam särbehandling och sker när arbetsgivaren minskar möjligheterna, särbehandlar eller kränker en person utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering är ett samlingsbegrepp där trakasserier och sexuella trakasserier ingår och kan ske direkt eller indirekt. Att inte genomföra skäligen/rimliga tillgänglighetsåtgärder för personer med

funktionsnedsättning är en form av diskriminering. Detsamma gäller order eller instruktioner att diskriminera.

2.3 Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet på ett sätt som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt och kan till exempel ske via sociala medier, sms och rasistiska texter eller visas genom gester eller andra handlingar.

2.4 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons integritet och värdighet. Det kan till exempel handla om:

- närgångna blickar eller närgången kontakt
- ovälkommen fysisk kontakt eller ovälkomna komplimanger
- sexuella anspelningar

Sexuella trakasserier kan räknas som både kränkande särbehandling och diskriminering.

2.4 Mobbning

Mobbning är när någon upprepat och systematiskt blir utsatt för oacceptabla beteenden i form av till exempel diskriminering, kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier och där den utsatta personen har svårt att försvara sig. Mobbning är ett allvarligt arbetsmiljöproblem som medför stora och väldokumenterade hälsorisker.

2.5 Oacceptabla beteenden

Oacceptabla beteenden är till exempel jargong eller nedlåtande och kränkande beteenden som skapar olust och kan bidra till en ohälsosam arbetsmiljö.

3. En god och trygg arbetsmiljö är allas ansvar

Ett gott medarbetarskap och ledarskap innebär att vara aktiv i arbetsmiljöarbetet och bidra till en god och trygg arbetsmiljö. Det betyder bland annat att följa de riktlinjer och regler som finns inom Region Stockholm och på arbetsplatsen.

3.1 Medarbetarens ansvar

Du har ett ansvar för hur du uppträder, bemöter andra och kommunicerar. Det som upplevs som kränkande av en person kanske inte alls upplevs på samma sätt av en annan. Därför är det viktigt att hålla en levande dialog om vilka normer, värderingar och spelregler som gäller på arbetsplatsen. Det tydliggör och hjälper oss alla att förstå var gränserna går och vad vi har att

förhålla oss till. En osund kultur eller jargong på en arbetsplats utgör en grogrund för oacceptabla beteenden.

Du har ansvar för att reagera och agera om du upptäcker tendenser till oacceptabla beteenden på din arbetsplats och att informera din chef/dennes chef/HR-avdelningen.

Om du själv upplever eller lägger märke till oacceptabla beteenden ska du helst säga ifrån direkt. Om du inte kan eller inte törs göra det, informerar du istället din chef, dennes chef eller HR-avdelningen. Du kan även få stöd från skyddsombud eller en facklig företrädare.

Osanna och grundlösa påståenden angående oacceptabla beteenden är också skadliga för arbetsmiljön och kan leda till åtgärder.

3.2 Chefens ansvar

Ett gott ledarskap bygger på uppriktighet, integritet och en förmåga till etiska överväganden. Alla berörda parter ska hanteras med respekt. Som chef bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att uppnå en god och trygg arbetsmiljö. Det innebär att du:

- informerar alla dina medarbetare om gällande riktlinjer
- informerar nya medarbetare om gällande riktlinjer
- klargör vad som räknas som oacceptabla beteenden, att de inte får förekomma och att sådana beteenden kommer att leda till åtgärder
- skyndsamt vidtar åtgärder om oacceptabla beteenden förekommer
- tydliggör vem medarbetarna ska vända sig till om de upplever oacceptabla beteenden
- agerar omedelbart när du får signaler om oacceptabla beteenden.

Förebyggande arbete är viktigt och som chef har du ett särskilt ansvar för att tidigt uppmärksamma, förebygga och hantera alla tecken på olämpliga beteenden innan de övergår till oacceptabla beteenden. Du uppmuntrar och bidrar till en öppen kommunikation där allas lika värde och olikheter respekteras. Du ska även vara en god förebild.

Obalans mellan krav och resurser, otydliga roller och ansvarsområden, hög arbetsbelastning under lång tid eller förändringar i verksamheten ökar risken för irritation, frustration och destruktiva konflikter. Det kan i sin tur leda till att olämpliga beteenden uppstår. Alla meningsskiljaktigheter ska eller kan inte lösas, men de måste hanteras för att förhindra att de växer och övergår i oacceptabla beteenden.

4. Om du upplever dig utsatt

Det är du som känner dig utsatt som avgör om beteendet eller handlingen är ovälkommen.

Klargör tydligt, om du kan, att beteendet är ovälkommet. Om det inte skulle hjälpa är det viktigt

att din chef får reda på vad som har hänt för att snabbt kunna ta itu med problemet och vidta

åtgärder. Kontakta:

- i första hand din närmaste chef
- om du upplever dig utsatt av din chef eller att din chef inte agerar, kan du vända dig till chefens chef eller HR-avdelningen
- skyddsombud eller facklig företrädare kan finnas med som ett stöd

Du som är student vänder dig i första hand till din handledare eller studieansvarig. För ytterligare information, se broschyren ”Information till studerande om kränkande särbehandling och trakasserier”.

5. Vad händer efter signal eller anmälan

Om du signalerar och/eller anmäler ett fall av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen ska närmaste chef, chefens chef eller annan lämplig person hos arbetsgivaren agera skyndsamt. En anmälan kan inte vara anonym.

5.1 Dokumentera händelsen

Vid anmälan får du beskriva din upplevelse av det som hänt. Dokumentera gärna skriftligen vad som har hänt och när det hände.

5.2 Avstämningssamtal

I första hand talar din chef eller chefens chef med dig som känner dig utsatt och gör en bedömning. Samtalet kan leda till åtgärder ni kommer överens om. Om situationen bedöms vara oklar går den vidare till utredning. Kontinuerlig uppföljning kommer att göras.

Möjlighet finns att få stöd av skyddsombud. Om du är medlem kan du vända dig till din fackliga organisation. Berörda parter kan få stöd av företagshälsovården eller annan extern part.

5.3 Utredning

Syftet med en utredning är att få en fördjupad objektiv bild av situationen för att kunna bedöma det som hänt. Det är en prioriterad utredning som ska genomföras skyndsamt av chef och HR-avdelning. Företagshälsovården eller annan extern part kan också kontaktas.

Skyddsombud/facklig företrädare ska involveras för att övervaka och stödja processen.

Under utredningen, som dokumenteras, hörs de berörda parterna och eventuella vittnen. Uppgifter hanteras konfidentiellt av hänsyn till de inblandade. När utredningen är slutförd får endast de direkt berörda parterna tillgång till rapporten. Om någon begär att få utredningen utlämnad som allmän handling sker en sekretessprövning.

5.4 Påföljder

Om det visar sig att oacceptabla beteenden har förekommit vidtar arbetsgivaren lämpliga åtgärder som också följs upp. Arbetsrättsliga åtgärder kan bli aktuella. Påföljderna kommuniceras och hanteras endast med den/de som direkt berörs.

Utredningen kan komma fram till att de organisatoriska förhållandena på arbetsplatsen behöver ses över och åtgärdas.

Kränkningar av mer allvarligt slag kan vara brottsliga. De brott som exempelvis kan aktualiseras som en följd av olika typer av kränkningar är förtal, sexuellt ofredande, förolämpning och olaga hot.

6. Förbud mot repressalier

Medarbetare som gjort en anmälan eller bidragit med information i en utredning får inte på något sätt utsättas för repressalier, det vill säga bestraffning i form av handlingar eller uttalanden som medför skada, obehag, försämrade förhållanden eller villkor på arbetsplatsen. Repressalier enligt ovan strider mot arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.