Förvaltning för utbyggd tunnelbana
Trafikförvaltningen

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2020-05-04

Ärende
FUT 2020-0820
TN 2020-0427
Infosäkerhetsklass
K1 (öppen)

Trafiknämnden
2020-05-26, punkt 7

Yttrande över regionledningskontorets remiss av förslag till policy för Medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm

Ärendebeskrivning

Ärendet innehåller yttrande över regionledningskontorets remiss av förslag till Medarbetarpolicy och riktlinjer för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm, RS 2019-044.

Beslutsunderlag

Förvaltningschefernas tjänsteutlåtande den 4 maj 2020.
Regionledningskontorets remiss-PM, RS 2019-1060
Förslag till yttrande, bilaga 1 2020-0820/2020-0427

Förslag till beslut

Trafiknämnden föreslås besluta

att avge yttrande i enlighet med bilagt förslag till yttrande, bilaga 1

att yttrandet överlämnas till regionledningskontoret (RLK)

att förklara paragrafen omedelbart justerad

Förvaltningarnas förslag och motivering

Sammanfattning
Förvaltningarna är positiva till att antalet policys minskas och att föreslagen medarbetarpolicy ersätter regionens nuvarande personalpolicy.

Bakgrund
I remissen ligger att synpunkter ska inhämtas och beaktas. Remissen är ett led i beredningen av ärendet avsett att beslutas vid regionfullmäktiges sammanträde den 17-18 november 2020.

Överväganden
Förvaltningarna gör bedömningen att medarbetarpolicyn och riktlinjen för kränkande särbehandling i stort bidrar till ökad tydlighet. Vidare gör förvaltningarna gemensam bedömning att dessa lägger grund för att skapa en attraktiv, inkluderande, trygg och utvecklingsinriktad arbetsplats.

Förvaltningarnas kommentarer

Medarbetarpolicy
Förvaltningarna konstaterar att policyförslaget ska ge styrande principer för hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Förvaltningarna bedömer att policyn i stort fyller syftet och ser särskilt positivt på att arbetsmiljö har inkluderats i policyn vilket stödjer helhetsperspektivet. Förvaltningarna konstaterar dock att de styrande principerna har olika nivåer, *vill vara och ska vara*, till exempel *Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare* och *Region Stockholm ska vara en inkluderande och trygg arbetsgivare* , vilket kan skapa otydlig styrning.

Förvaltningarna vill i ”1.1 Syfte” tydliggöra kopplingen mellan en hållbar och attraktiv arbetsgivare och ett starkt medarbetarengagemang. HME-frågorna kommer att följa upp detta framöver, vilket gör att den kopplingen bör framgå.

Värderingarna nämns i stycke ”1.3 Tillämpning” och där har värderingen samverkan av misstag blivit samarbete så det behöver justeras.

Förvaltningarna ser ett behov att under avsnittet ”2.1 Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare” få in ett tydligare självledarskap

under de delar som riktar sig mot medarbetare, särskilt den första punkten kan skrivas i en mer aktiv form.

Förvaltningarna konstaterar att Medarbetarpolicyn, avsnitt 2.2 *Region Stockholm ska vara en inkluderande och trygg arbetsgivare,* anger att lönebildningen är tydlig och icke diskriminerande. Förvaltningarnas bedömning är att detta avsnitt bör kompletteras med hur medarbetare kan påverka löneutvecklingen. Vidare i samma avsnitt saknas ansvar för att genomföra medarbetar- och lönesamtal.

Förvaltningarna konstaterar att i avsnitt 2.3, *Tillsammans utvecklar vi verksamheten*, anger i uppdrag till chef att leda verksamheten mot uppsatta mål och saknar motsvarande skrivning för medarbetarens ansvar för att arbeta mot uppsatta mål. Regionfullmäktiges övriga mål, förutom hållbar arbetsgivare, är viktiga att nå och ansvar och förväntningar bör säkerställas i detta avsnitt.

Riktlinje för kränkande särbehandling
Förvaltningarna välkomnar förslaget till riktlinje för kränkande särbehandling för Region Stockholm och att riktlinjen konkretiserar policyn. Genom att ange definitioner samt tydliggöra chefers och medarbetarens ansvar samt arbetsgången för att förebygga, förhindra, hantera och åtgärda kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier ges nämnder och bolag goda förutsättningar att bedriva ett proaktivt arbete inom området.

Förvaltningarna konstaterar att det saknas beskrivning under diskriminering som kopplar till att löner ska vara icke-diskriminerande.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutsärendet har inga ekonomiska konsekvenser.

Expedieras till

Regionledningskontoret

Sara Catoni
T.f. Förvaltningschef för trafikförvaltningen

Niklas Bergman
Förvaltningschef för förvaltning för utbyggd tunnelbana

Trafiknämnden

YTTRANDE
2020-05-04

Ärende
FUT 2020-0820
TN 2020-0427

Regionledningskontoret
Registraturen
Box 22550
104 22 Stockholm

Yttrande över regionledningskontorets Remiss av Medarbetarpolicy och Riktlinjer för kränkande särbehandling

Regionledningskontoret har överlämnat remiss Medarbetarpolicy, RS 2019-1060, och remiss Riktlinjer för kränkande särbehandling, RS 2019-044, för Region Stockholm till trafiknämnden för yttrande.

Nedan följer trafiknämndens yttrande.

Medarbetarpolicy

Trafiknämnden konstaterar att policyförslaget ska ge styrande principer för hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Trafiknämnden bedömer att policyn i stort fyller syftet och ser särskilt positivt på att arbetsmiljö har inkluderats i policyn vilket stödjer helhetsperspektivet. Trafiknämnden konstaterar dock att de styrande principerna har olika nivåer, *vill vara och ska vara*, till exempel *Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare* och *Region Stockholm ska vara en inkluderande och trygg arbetsgivare* , vilket kan skapa otydlig styrning.

Trafiknämnden vill i ”1.1 Syfte” tydliggöra kopplingen mellan en hållbar och attraktiv arbetsgivare och ett starkt medarbetarengagemang. HME-frågorna kommer att följa upp detta framöver, vilket gör att den kopplingen bör framgå.

Värderingarna nämns i stycke ”1.3 Tillämpning” och där har värderingen samverkan av misstag blivit samarbete så det behöver justeras.

Trafiknämnden ser ett behov att under avsnittet ”2.1 Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare” få in ett tydligare självledarskap under de delar som riktar sig mot medarbetare, särskilt den första punkten kan skrivas i en mer aktiv form.

Trafiknämnden konstaterar att Medarbetarpolicyn, avsnitt 2.2 *Region Stockholm ska vara en inkluderande och trygg arbetsgivare,* anger att lönebildningen är tydlig och icke diskriminerande. Trafiknämndens bedömning är att detta avsnitt bör kompletteras med hur medarbetare kan påverka löneutvecklingen. Vidare i samma avsnitt saknas ansvar för att genomföra medarbetar- och lönesamtal.

Trafiknämnden konstaterar att i avsnitt 2.3, *Tillsammans utvecklar vi verksamheten*, anger i uppdrag till chef att leda verksamheten mot uppsatta mål och saknar motsvarande skrivning för medarbetarens ansvar för att arbeta mot uppsatta mål. Regionfullmäktiges övriga mål, förutom hållbar arbetsgivare, är viktiga att nå och ansvar och förväntningar bör säkerställas i detta avsnitt.

Riktlinje för kränkande särbehandling

Trafiknämnden välkomnar förslaget till riktlinje för kränkande särbehandling för Region Stockholm och att riktlinjen konkretiserar policyn. Genom att ange definitioner samt tydliggöra chefers och medarbetarens ansvar samt arbetsgången för att förebygga, förhindra, hantera och åtgärda kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier ges nämnder och bolag goda förutsättningar att bedriva ett proaktivt arbete inom området.

Trafiknämnden konstaterar att det saknas beskrivning under diskriminering som kopplar till att löner ska vara icke-diskriminerande.

Region Stockholm

Regionledningskontoret

PM
2020-03-27

RS 2019-1060

Medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm

Remiss-PM

Innehållsförteckning

1. Regionledningskontorets förslag och motivering 3
1.1 Beskrivning 3
1.2 Sammanfattning 3
1.3 Bakgrund 4
1.3.1 Uppdrag 4
1.3.2 Innehåll 4
1.3.3 Arbetsmetod 6
1.3.4 Kompletterande styrande dokument 6
1.3.5 Hantering av befintliga styrande dokument inom området 6

1. Regionledningskontorets förslag och motivering

1.1 Beskrivning

Ärendet utgörs av ett förslag till medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm.

Regionledningskontoret föreslår att Region Stockholm ska tillämpa en gemensam medarbetarpolicy och gemensamma riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier som ska gälla för Region Stockholms nämnder (nämnd/styrelse och förvaltning) och bolag (styrelse och verksamhet).

Regionledningskontoret avser föreslå regionstyrelsen föreslå att regionfullmäktige beslutar följande.

1. Förslag till medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholm fastställs.
2. Regionstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att gällande riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier hålls uppdaterade utifrån gällande lagar och föreskrifter.

1.2 Sammanfattning

Utifrån tidigare uppdrag att minska antalet policyer, de nya gemensamma värderingarna och behovet av en regiongemensam medarbetarpolicy, har ett förslag till medarbetarpolicy för Region Stockholm tagits fram. Medarbetarpolicyn ska tillika vara arbetsmiljöpolicy för Region Stockholm.

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.

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.

Medarbetarpolicyn och riktlinjerna ska gälla för Region Stockholms nämnder och bolag. Policyn baseras på Region Stockholms gemensamma värderingar; öppenhet, pålitlighet, kompetens och samarbete. Policyns styrande principer ska vara vägledande för medarbetare och chefer. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Riktlinjerna gäller för chefer, medarbetare, inhyrd personal, studenter och praktikanter i Region Stockholms nämnder och bolag.

Medarbetarpolicyn och riktlinjerna stödjer, kompletterar och konkretiserar Region Stockholms övriga styrande dokument 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.

1.3 Bakgrund

1.3.1 Uppdrag

Region Stockholms främsta styrande dokument är budget. I denna anges ambitionen att de styrande dokumenten inom Region Stockholm ska konsolideras och bli färre och vid behov justeras mot vision och övergripande mål.

I SLL Mål och budget 2018, LS 2017–0452, beslutade dåvarande landstingsfullmäktige vidare om fyra värderingar som ska vara gemensamma för Region Stockholm: öppenhet, kompetens, pålitlighet och samverkan. Dåvarande landstingsstyrelsen fick också i uppdrag att minska antalet policyer, LS 2017–0180.

Uppdraget att minska antalet policyer, de nya gemensamma värderingarna och behovet av en regiongemensam medarbetarpolicy blev tillsammans utgångspunkten för att ta fram förslaget till medarbetarpolicy för Region Stockholm. Medarbetarpolicyn ska tillika vara arbetsmiljöpolicy för Region Stockholm.

Uppförandekoden (RS 2019–0829) som beslutades av regionfullmäktige november 2019 samt den nu föreslagna medarbetarpolicyn är utgångspunkten till att ta fram föreslagna riktlinjer. Föreliggande förslag till riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier konkretiserar Region Stockholms uppförandekod och föreslagen medarbetarpolicy samt tillämpliga lagar, föreskrifter och regler.

1.3.2 Innehåll

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.

Medarbetarpolicyn, som tillika utgör arbetsmiljöpolicy, ska gälla för Region Stockholms nämnder och bolag. Policyn baseras på Region Stockholms gemensamma värderingar; öppenhet, pålitlighet, kompetens och samarbete. Policyns styrande principer ska vara vägledande för medarbetare och chefer.

Policyförslaget har tre styrande principer som beskriver hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare. Principerna ska vara vägledande för medarbetare och chefer. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare:

1. *Region Stockholm vill vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.*

   Region Stockholm ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser som sätter arbetsmiljö och säkerhet i centrum.

2. *Region Stockholm ska vara en inkluderande och trygg arbetsgivare.*

   Region Stockholm värdesätter och respekterar olikheter, alla medarbetare får möjlighet att utvecklas och kunna göra skillnad för invånarna.

3. *Tillsammans utvecklar vi verksamheten*
   Region Stockholms verksamhet ska kännetecknas av tillit, kvalitet och säkerhet. Delaktighet, samarbete och dialog är grundläggande för att lyckas med regionens uppdrag.

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 uppförandekod och medarbetarpolicy samt tillämpliga lagar, föreskrifter och regler.

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.

Riktlinjerna innehåller beskrivning av begrepp och definitioner avseende kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och anger hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare samt ger vägledning för medarbetare, chefer, studenter, praktikanter och inhyrd personal. Alla arbetsplatser inom Region Stockholm ska vara fria

från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Medarbetarpolicyn och riktlinjerna stödjer och kompletterar Region Stockholms övriga styrande dokument 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.

1.3.3 Arbetsmetod

Policyn och riktlinjerna har tagits fram partsgemensamt med representanter för arbetstagarorganisationerna och under ledning av HR-strateger och chefer från avdelningen för strategisk HR. Förankring har skett med representanter från nämnder och bolag och under remissen kommer ytterligare synpunkter inhämtas och beaktas.

Vid framtagandet av förslag till policy och riktlinjerna har hänsyn tagits till Budget 2020 för Region Stockholm (RS 2019–0829). Andra relevanta styrande dokument i Region Stockholm som berör medarbetare har beaktats, liksom lagar, föreskrifter och avtal.

1.3.4 Kompletterande styrande dokument

Policyn kompletteras av mer detaljerade styrande och vägledande dokument inom specifika områden, exempelvis föreslagna riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

1.3.5 Hantering av befintliga styrande dokument inom området

I samband med att förslaget på medarbetarpolicy och riktlinjer läggs fram, föreslås att Personalpolicy, LS-0909-0750, upphör i och med antagandet av medarbetarpolicy. Kompetensförsörjningsstrategi, LS 2015–0998, kvarstår enligt tidigare beslut.

Beslut om antagande och upphörande av styrande dokument fattas av regionfullmäktige i samband med respektive beslut om Budget för Region Stockholm.

Region Stockholm

Diarienummer
RS 2019-1060

Remiss

Medarbetarpolicy

Gäller för Region Stockholm

Dokumenttyp	Fastställd	Giltig till och med
Dokumentnummer	Fastställd 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 taansvar 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.

Region Stockholm

Diarienummer
RS 2019-0446

Remiss

Riktlinjer för kränkande särbehandling

Gäller för Region Stockholm

Dokumenttyp	Fastställd	Giltig till och med
Dokumentnummer	Fastställd 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 skäliga/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.