Regionrådsberedningen

SKRIVELSE
2019-03-20

LS 2018-0271

Regionstyrelsen

Motion 2018:9 av Erika Ullberg (S) om åtgärder för att minska trakasserier och övergrepp i vården

Föredragande regionråd: Irene Svenonius

Ärendebeskrivning

Erika Ullberg (S) har lämnat en motion till fullmäktige med förslag om åtgärder dels för att minska trakasserier och övergrepp i vården, dels att ta fram en rekryteringsprocess som säkerställer att ingen diskriminering sker vid rekrytering av personal m m.

Förslag till beslut

Regionrådsberedningen föreslår regionstyrelsen föreslå att regionfullmäktige beslutar följande.

Motion 2018:9 av Erika Ullberg (S) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i regionrådsberedningens motivering.

Regionrådsberedningens motivering

Region Stockholm har noll tolerans mot alla former av kränkande särbehandling och trakasserier inom hela organisationen såväl när det rör anställda, patienter som resenärer eller i andra kontakter med människor. Vår värdegrund är mycket tydlig och ska genomsyra alla nämnder och styrelsers arbete. Det är viktigt att alla – fast anställda, visstidsanställda och studenter – vet vart man vänder sig om man blivit utsatt. Anmälan ska omedelbart leda till att arbetsgivaren utreder sakläget och vidtar erforderliga åtgärder.

Regionen är en av Sveriges största arbetsgivare och med arbetsgivaransvar för cirka 45 000 medarbetare. Inom Region Stockholm pågår

genomförande av ett flertal åtgärder för att förebygga trakasserier och övergrepp i hälso- och sjukvården i linje med motionärens förslag.

Regionledningskontoret arbetar bland annat med att inrätta en central visselblåsarfunktion som ska omfatta hela Region Stockholm som av kontoret beräknas vara på plats till sommaren 2019. Idag finns visselblåsarfunktioner vid bland annat Karolinska Universitetssjukhuset, Södertälje sjukhus AB och Stockholms läns sjukvårdsområde.

En kompetensbaserad rekryteringsprocess som ska gälla för Region Stockholm är också under framtagande. Under första kvartalet 2019 kommer även en e-utbildning – Inkluderande rekrytering – att lanseras. Den ska fungera som ett stöd för rekryterande chefer. Region Stockholm har dessutom utbildningar inom jämställdhet och jämlikhet, funktionsvariationer och HBTQ för att utbilda chefer och andra medarbetare med personalansvar.

När det gäller studenter som genomför delar av sin utbildning vid Region Stockholms hälso- och sjukvårdsverksamheter har en broschyr om kränkande särbehandling tagits fram tillsammans med regionens universitet/högskolor. Broschyren innehåller bland annat information om vart den studerande kan vända sig för att göra en anmälan. Broschyren kommer därtill att kompletteras med överenskommelser mellan respektive lärosäte och Region Stockholm. Överenskommelserna ska reglera på vilket sätt parterna ska samverka vid utredning samt de åtgärder som ska vidtas vid kränkande särbehandling och trakasserier.

Därutöver har Region Stockholm, tillsammans med Stockholms universitet, tagit fram en kunskapssammanställning om kränkande särbehandling. Det partsgemensamma arbetet har resulterat i en informationsbroschyr som ska användas i det förebyggande arbetet. Härutöver genomför regionledningskontoret under våren 2019 uppdraget att utarbeta en övergripande riktlinje för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier inom Region Stockholm.

Slutligen, den årliga medarbetaruppföljningen är ett viktigt verktyg för att få information om förekomsten av kränkande särbehandling och trakasserier. Syftet med uppföljningen i denna del är att få en mer generell bild av den sociala och psykosociala arbetsmiljön. Det är sedan respektive arbetsplats och dessas medarbetare som tillsammans ska arbeta med det lokala förbättringsarbetet. Dock kan mer generella åtgärder vidtas beroende på utfallet i medarbetaruppföljningen. Resultat redovisas inte med färre än fem svarande och på frågor om kränkningar färre än 80 svarande.

Härigenom säkerställs att den svarande inte kan identifieras samt att de kan förbli anonyma.

Beslutsunderlag

Regiondirektörens tjänsteutlåtande
Motion 2108:9

Irene Svenonius

Regionstyrelsen
Regionledningskontoret
Avtal pension och uppföljning
Ulf Åkesson

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2019-03-04

LS 2018-0271

Regionstyrelsen

Motion 2018:9 av Erika Ullberg (S) om åtgärder för att minska trakasserier och övergrepp i vården

Ärendebeskrivning
Erika Ullberg (S) har lämnat en motion till fullmäktige med förslag om åtgärder dels för att minska trakasserier och övergrepp i vården, dels att ta fram en rekryteringsprocess som säkerställer att ingen diskriminering sker vid rekrytering av personal m m.

Beslutsunderlag
Regiondirektörens tjänsteutlåtande
Motion 2108:9

Förslag till beslut
Regionrådsberedningen föreslår regionstyrelsen föreslå att regionfullmäktige beslutar följande.

> Motion 2018:9 av Erika Ullberg (S) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i regiondirektörens tjänsteutlåtande.

Regionledningskontorets förslag och motivering
Sammanfattning
Erika Ullberg (S) har lämnat en motion med förslag om åtgärder för att minska trakasserier och övergrepp i vården, att ta fram en rekryteringsprocess som säkerställer att ingen diskriminering sker vid rekrytering av personal, stärka anonymiteten för medarbetare som svarar på den årliga medarbetaruppföljningen samt säkerställa att all form av kränkande särbehandling och trakasserier motverkas och att detta följs upp årligen.

Regionsledningskontoret arbetar med att ta fram en visselblåsarfunktion för hela Region Stockholm och den bedöms vara på plats till sommaren 2019. Samtidigt pågår ett arbete med att ta fram en regiongemensam process för kompetensbaserad rekrytering samt ett arbete med att

skyndsamt ta fram en övergripande riktlinje för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier inom Region Stockholm. Mot bakgrund av pågående åtgärder anser regionledningskontoret att motionen ska anses besvarad.

Bakgrund
Erika Ullberg (S) har lämnat en motion med förslag om åtgärder för att minska trakasserier och övergrepp i vården. I bakgrunden till motionen anges de redogörelser om övergrepp och sexuella trakasserier som kvinnliga medarbetare inom vården har lämnat, där exempelvis kvinnliga läkare under uppropet #utantystnadsplikt beskrivit hur trakasserier börjar redan under studietiden och sedan fortsätter in i arbetslivet. I sin motion yrkar Erika Ullberg därför att det uppdras åt regionstyrelsen att upprätta en central funktion dit medarbetare inom regionen kan anmäla kränkande särbehandling och trakasserier. Vidare vill motionären att regionstyrelsen ska ta fram en anställningsprocess som säkerställer att ingen diskriminering sker vid rekrytering av ny personal och att det uppdras åt regionstyrelsen att stärka anonymiteten för medarbetare som svarar på Region Stockholms årliga medarbetaruppföljning.

Motionären vill slutligen uppdra åt regionstyrelsen att i spåren av #metoo-kampanjen säkerställa att Region Stockholm motverkar all form av kränkande särbehandling och trakasserier samt följer upp detta arbete årligen.

Överväganden
I motionen tas viktiga och centrala frågor för hur en arbetsgivare kan arbeta för att motverka trakasserier och kränkande särbehandling upp. Region Stockholm arbetar på flera fronter för att komma till rätta med trakasserier och kränkande särbehandling. Inledningsvis ges här en allmän redogörelse för det arbete som bedrivs, och avslutningsvis mer direkta kommentarer.

Den årliga medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg för att ta reda på förekomsten av sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Inom Region Stockholm finns också ett avvikelsesystem betecknat Händelsevis för att anmäla avvikelser och händelser kopplat till arbetsmiljön. Det gäller även anmälan av upplevd diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Härutöver finns inom alla bolag och förvaltningar anmälningsprocesser vid upplevd utsatthet. Dessa processer bygger i princip på samma struktur. I första hand ska den som känner sig utsatt anmäla det till sin närmaste chef, eller

om det inte är lämpligt närmast överordnad chef. Kontakt kan också tas med skyddsombud eller facklig representant, alternativt HR-avdelningen.

Vad gäller studerande har Region Stockholm tillsammans med Karolinska institutet, Ersta Sköndal, Bräcke Högskola, Röda Korsets Högskola och Sophiahemmets Högskola tagit fram en broschyr med information till studerande om kränkande särbehandling. Broschyren innehåller information om vart studenterna kan vända sig för att göra en anmälan. Lärosätet och den verksamhet där den verksamhetsförlagda utbildningen genomförs har ett gemensamt ansvar att arbeta med dessa frågor. Denna broschyr kommer att kompletteras med överenskommelser mellan respektive lärosäte och Regionen, vilken reglerar hur parterna ska samverka vid utredning och vilka åtgärder som ska vidtas vid trakasserier och kränkande särbehandling.

Härutöver finns visselblåsarfunktioner på Karolinska universitetssjukhuset, Södertälje Sjukhus AB och SLSO.

Regionen har även tillsammans med forskare på Stockholms universitet tagit fram en kunskapssammanställning om kränkande särbehandling. Detta arbete har resulterat i en informationsbroschyr som ska användas i arbetet med att förebygga trakasserier. Härutöver finns ett uppdrag hos regionledningskontoret att under våren 2019 ta fram en övergripande riktlinje för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier inom Region Stockholm. Detta arbete bedrivs skyndsamt.

Inom regionledningskontoret pågår också ett planeringsarbete för inköp och upphandling av en generell visselblåsarfunktion för Region Stockholm. I avvaktan på detta finns ett enklare system sedan några år tillbaka. Det innebär att den som vill anmäla ett missförhållande i första hand vänder sig till sin chef. Om en anmälare inte vill lämna en anmälan till den egna verksamheten kan anmälan göras till juridiska avdelningen inom regionledningskontoret.

Ett annat verktyg för Region Stockholm som arbetsgivare att få information om förekomsten av kränkande särbehandling och trakasserier är genom den årliga medarbetaruppföljningen. Syftet med denna är i den här delen att få en mer generell bild av den sociala och psykosociala arbetsmiljön. Det är respektive arbetsplats och dess medarbetare som tillsammans ska arbeta med förbättringsarbeten, men mer generella åtgärder kan också aktualiseras beroende på utfallet av medarbetaruppföljningen. Resultatet från uppföljningen ligger till grund för verksamheternas strategiska

arbetsmiljö- och hälsoarbete. Resultat redovisas inte med färre än fem svarande och på frågor om kränkningar färre än 80 svarande. Härigenom säkerställs att den svarande inte kan identifieras och att de kan förbli anonyma.

Motionen tar även upp förslag att uppdra åt regionstyrelsen att ta fram en anställningsprocess som säkerställer att ingen diskriminering sker vid rekrytering. Karolinska Universitetssjukhusets rekryteringsenhet har fått i uppdrag av samtliga HR-direktörer att ta fram en gemensam kompetensbaserad rekryteringsprocess som ska gälla för Region Stockholm. Enligt projektets nuvarande tidplan ska uppdraget slutföras under våren 2020. Region Stockholm har också ett gemensamt rekryteringsverktyg ”Talent recruiter”, vilket ger goda förutsättningar att arbeta med rekrytering på ett enhetligt och icke-diskriminerande sätt. Under första kvartalet 2019 kommer även en e-utbildning ”Inkluderande rekrytering” att lanseras. Den är framtagen som ett stöd för rekryterande chefer.

Avslutningsvis kan konstateras att det pågår ett arbete hos regionsledningskontoret för att ta fram en visselblåsarfunktion för hela Region Stockholm och denna bedöms vara på plats till sommaren 2019. Det pågår också ett arbete med att ta fram en för Region Stockholm gemensam process för kompetensbaserad rekrytering. Tillsammans med de övriga instrument som finns inom området och som kort redogjorts för ovan, bör dessa sammantaget svara mot de behov som finns. Det gäller även de åtgärder som redan gjorts för att garantera anonymiteten för dem som svarar på den årliga medarbetaruppföljningen. Som framgår av redogörelsen ovan finns redan olika verktyg att använda i arbetet för att motverka trakasserier och kränkande särbehandling och det pågår även ett arbete att införa ytterligare åtgärder. Mot den bakgrunden bedömer regionledningskontoret att det inte behövs några ytterligare generella åtgärder. Varje arbetsplats ska däremot på de sätt de finner mest lämpligt i vardagen, och genom arbetsrättsliga insatser vid behov, göra insatser för en god arbetsmiljö utifrån rådande förhållanden.

Ekonomiska konsekvenser
Beslutet att anse motionen besvarad har inga ekonomiska konsekvenser.

Carina Lundberg Uudelepp
Regiondirektör

Pernilla Glad
HR-direktör

Beslutsexpediering:
Akt
Personal och utbildning

Godkänd av Carina Lundberg Uudelepp, 2019-03-04

MOTION
2018-02-13

Ankom
Stockholms läns landsting
2018 -02- 13
Dnr LS2018-0271

Socialdemokraterna
FRAMTIDSPARTIET

2018:9

Motion av Erika Ullberg (S) om åtgärder för att minska trakasserier och övergrepp i vården

Under hösten har #metoo-kampanjen gått som en löpeld i sociala medier och belyst hur vanligt det är att kvinnor utsätts för sexuella trakasserier, övergrepp och våldtäkter. Tusentals kvinnor världen över har brutit tystnaden och vittnat öppet om övergrepp de utsatts för. I bransch efter bransch har kvinnor gått samman för att säga ifrån mot kränkningar och trakasserier. Vi ser en historisk rörelse som förhoppningsvis kommer att leda till en omvälvande samhällsförändring.

Under uppropet #utantystnadsplikt har kvinnliga läkare beskrivit hur trakasserier och övergrepp börjar redan under studietiden och sedan fortsätter in i arbetslivet. Läkarnas upprop är det största hittills med 10 400 namnunderskrifter. I november tog Svenska Dagbladet del av över 400 enskilda vittnesmål om övergrepp, sexuella trakasserier och härskarkulturer i sjukvården. Många vittnesmål har pekat ut överläkare och chefer på kliniker och utbildningar som förövare eller bidragande till en sexistisk kultur på arbetsplatsen. Det här måste styrande landstingspolitiker nu reagera på.

En bidragande faktor till att många övergrepp har kunnat pågå är att läkare ofta är i beroendeställning till de som står över dem i hierarkin, inte bara i några år utan faktiskt i decennier. Majoriteten av alla läkare över 60 år är män och mer än hälften av deras yngre kollegor är kvinnor. Andelen kvinnor som läser på läkarprogrammet är 57 procent. Enligt vittnesmål kan förövare arbeta kvar i vården år efter år, trots att de systematiskt utsätter sina kollegor, och till och med sina egna patienter, för trakasserier och övergrepp. Det här måste få ett stopp. Det måste bli konsekvenser för den som begår sexuella övergrepp i vården.

Sexuella övergrepp anmäls sällan, bland annat eftersom den utsatta ofta är underordnad förövaren. Några av de läkare som ändå vågat anmäla vittnar om att stödet uteblivit. De upplever att kvinnor som arbetar i mansdominerade specialiteter, som exempelvis inom den specialiserade kirurgin, är särskilt utsatta. Även kvinnor som blir utsatta av någon som innehar en chefstjänst hamnar i en särskilt utsatt situation. Givetvis blir det omöjligt att larma till chefen på den arbetsplatsen. Därför måste det finnas tydliga riktlinjer och en central funktion dit vårdpersonal kan anmäla diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Landstinget måste även säkerställa att information om denna anmälningsfunktion når ut till nyanställda och studenter - så är inte fallet idag.

Ett viktigt verktyg för att ta reda på förekomsten av trakasserier i landstinget är den årliga medarbetarundersökningen. I utsatthetsrapporten för 2016 uppgav 2 procent (568 personer), att de hade utsatts för sexuella trakasserier i samband med arbetet medan 1 procent (293 personer) föredrog att inte besvara frågan. Förekomsten av sexuella trakasserier är sannolikt mer utbredd än vad medarbetarenkäten visar eftersom mörkertalet är stort. Vi är oroade över att den tystnadskultur som vuxit fram i landstinget under moderaternas styre har negativ inverkan på personalens reella möjlighet att larma om missförhållanden i form av trakasserier och övergrepp inom personalen.

Tyvärr vittnar flera anställda om att medarbetarenkäten är ett trubbigt verktyg och att många avstår från att svara eftersom det går att spåra svaren till personen. Landstinget måste kunna garantera anonymitet vid medarbetarundersökningar för att medarbetarna ska våga larma om förekomsten av diskriminering eller trakasserier.

Landstinget bör snarast utreda hur man på ett bättre sätt kan förhindra diskriminering och trakasserier bland vårdpersonalen. Det är angeläget att de åtgärder som genomförs är evidensbaserade och att enskilda avdelningar eller vårdgivare inte uppfinner egna åtgärdsprogram som saknar evidens. Det är viktigt att de åtgärder som sätts in också utvärderas för att se vad de gett för resultat.

En annan åtgärd för att minska diskriminering i landstinget är att kräva att alla tjänster som tillsätts inom landstinget ska utlysas offentligt med tydliga anställningskriterier. Så är det inte idag, utan många tjänster utlyses endast internt vilket tenderar att gynna vissa grupper. Landstinget borde vidare överväga att införa anonymiserade ansökningar i syfte att minska den omedvetna diskrimineringen som sker vid rekrytering av ny personal. Ett annat verktyg för att säkerställa att förövare inte kan söka sig vidare till nya arbetsplatser och fortsätta begå övergrepp är att arbetsgivare inom landstinget alltid ska kolla referenser vid nyanställning.

Med anledning av ovanstående yrkas:

att uppdra åt landstingsstyrelsen att upprätta en central funktion dit medarbetare inom landstinget kan anmäla kränkande särbehandling och trakasserier.

att uppdra åt landstingsstyrelsen att tar fram en anställningsprocess som säkerställer att ingen diskriminering sker vid rekrytering av ny personal.

att uppdra åt landstingsstyrelsen att stärka anonymiteten för medarbetare som svarar på Stockholms läns landstings årliga medarbetaruppföljning.

att uppdra åt landstingsstyrelsen att i spåren av #metoo-kampanjen säkerställa att Stockholm läns landsting motverkar all form av kränkande särbehandling och trakasserier samt följer upp detta arbete årligen.

Erika Ullberg (S)