Handläggare: Maja Wessel

# Remissvar avseende medarbetarpolicy och riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, RS 2019-1060.

## Ärendet

Nämnden är ombedd att yttra sig över bifogat förslag till en gemensam medarbetarpolicy samt riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för Region Stockholms nämnder och bolag. Medarbetarpolicyn ska tillika vara arbetsmiljöpolicy för region Stockholm.

## Överväganden

*Medarbetarpolicy*

En uppdaterad gemensam policy för alla bolag som skapar bättre förutsättningar för delaktighet, samarbete och dialog inom och mellan regionens verksamheter samt ökar förutsättningarna att på ett effektivt och kvalitativt sätt styra, planera och följa upp medarbetarfrågor.

Policyn anger tre styrande principer som på ett tydligt och kärnfullt sätt sammanfattar Region Stockholms mål som arbetsgivare. Dokumentet ger goda möjligheter för medarbetare och chefer att bidra till att uppnå dessa mål och understryker i detta vikten av att skapa trygga och hälsofrämjande arbetsplatser med medarbetare som ser möjlighet till utveckling och där verksamheten gör skillnad för invånarna.

Med tanke på att patientnämndens kärnuppdrag bygger på att skapa utveckling genom att uppmärksamma brister så välkomnar förvaltningen ställningstagandet i kap 2.3 *"Verksamheterna ska kännetecknas av tillit, kvalitet och säkerhet, där vi arbetar med ständiga förbättringar och lär av det som går fel."* Som en ytterligare faktor, viktig för utveckling, föreslås att även frågor om öppenhet och transparens adresseras tydligare i policyn. Tydlighet om vad som gäller för medarbetare samt konkreta exempel och verktyg såsom exempelvis visselblåsarfunktionen bör torde också kunna omfattas av denna typ av dokument.

Nämnden ser positivt på att medarbetarens eget ansvar för att bidra och utveckla sig själv och verksamheten mot förmedlade mål lyfts i policyn tillsammans med konkreta exempel, samt att chefens motsvarande ansvar att ge medarbetaren förutsättningar för utveckling beskrivs (kap 2.3). Slutligen beskrivs även att chefer inom regionen ska ta eget ansvar för

kompetensutveckling. Förvaltningen föreslår att en motsvarande skrivning om regionens roll att tillse att detta stöd finns läggs till stycket.

*Riktlinjer*:
Riktlinjerna för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier innehåller skarpa och tydliga skrivningar som ger praktisk vägledning.

Förvaltningen ser positivt på att samla tidigare riktlinjer och policys i ett gemensamt styrdokument vilket underlättar för chefer och medarbetare att ta del av riktlinjerna samt följa upp efterlevnad. Tydliggörandet av tillvägagångssätt för anmälan om olämpligt beteende med konkreta exempel beroende på roll kommer vara hjälpsamt för enskilda medarbetare.

Förvaltningen föreslår en mindre revidering och har ett förslag på tillägg:

- Kap 2.3: Trakasserier – Viss otydlighet skapas av att enbart ta upp en av diskrimineringsgrunderna (*rasistiska texter)*, som exempel i meningen.

- Skrivning om tillvägagångssätt för visselblåsare skulle med fördel kunna läggas till riktlinjerna.

**Ekonomiska konsekvenser**
Patientnämndens förvaltning bedömer att den nya policyn med tillhörande riktlinjer inte kommer att medföra ökade ekonomiska kostnader för verksamheten.

**Förslag till beslut**
Förvaltningschefens tjänsteutlåtande utgör patientnämndens yttrande över föreslagen policy samt nya riktlinjer.

Steinunn Ásgeirsdóttir
Steinunn Ásgeirsdóttir
Förvaltningschef

Bilagor
1. Medarbetarpolicy för Region Stockholm. RS 2019–1060

2. Riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, Region Stockholm. RS 2019–0446

**Patientnämndens förvaltning**
Box 17535, 118 91 Stockholm
Hornsgatan 15

Telefon: 08-690 67 00
Fax: 08-690 67 18

E-post: registrator.pan@sll.se
www.patientnamndenstockholm.se