

Tid: kl. 08:30-12:00

Plats: Stora konferensrummet, hus 3

Ordförande

Bengt Bergqvist (S)

Ledamöter

Thomas Gutke (M)

Thomas Andersson (C), Vice ordförande

Ersättare

Jenny Sellsve (S)

Elise Ryder Wikén (M)

Lennart Ledin (L)

Övriga

1. Val av justerare 08:30

2. Fastställande av dagordning 08:30

3. Personalpolitisk policy Annica Sörensdotter
08:35

4. Uppföljning extratjänster Mona Jonsson 08:50

5. Motion från Elin Lemon m.fl. (C), Visa vår personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar (RS/2616/2017) Anneli Ekman 09:05
Beslutsunderlag
 - Svar på motion från Elin Lemon m.fl. (C), Visa vår personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar
 - Motion från Elin Lemon m.fl. (C), Visa vår personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar

6. Kaffe 09:20

7. Sjukfrånvaro Malin Bergstrand Edfeldt
09:40

8. Nationell statistik (satsningar) Jessica Eriksson 09:55

- | | | |
|-----|--|---|
| 9. | Sommarplanering 2018 | Annica Sörensdotter <i>10:10</i> |
| 10. | Hälsöfrämjande ledarskap | Malin Bergstrand Edfelt <i>10:25</i> |
| 11. | Uppföljning av utskottets arbete 2017 | Daniel Nilsson <i>10:55</i> |
| 12. | Årsplanering utskottet för personal 2018 | Daniel Nilsson <i>11:10</i> |
| 13. | Chefsutvecklingsprogrammet | Henrik Johansson <i>11:25</i> |



5

Motion från Elin Lemon m.fl. (C), Visa vår
personal på en tydlig väg för att stoppa
sexuella kränkningar

RS/2616/2017

2018-02-09

Sekretariatet
Daniel Nilsson
Tfn: 063-14 75 71
E-post: daniel.l.nilsson@regionjh.se

RS/2616/2017

Klicka här för att skriva ärenderubrik.

Ärendebeskrivning

Elin Lemon, Christine Persson, Bogna Wojtkiewicz Adolfsson, Jörgen Larsson, Eva Hellstrand, Mats Gärd, Olle Arnsten, Mattias Vernberg och Patrik Andersson (samtliga C) har lämnat in en motion om att visa Region Jämtland Härjedalens personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar. Motionärerna yrkar på att;

- Region Jämtland Härjedalen har nolltolerans mot sexuell kränkning.
- Det ska finnas tydligt beskrivet var man som anställd inom Regionen vänder sig vid sexuella trakasserier.
- Tydliga rutiner ska finnas om hur man ska agera vid kränkande särbehandling. Dessa frågor ska hanteras både på individnivå och på kultur- och organisationsnivå.

I Region Jämtland Härjedalen råder nolltolerans mot alla typer av kränkande särbehandling och det finns nyligen reviderade riktlinjer kring detta: "Riktlinjer för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier".

Arbetet med att sprida och informera om dessa riktlinjer och tydliggöra vår ståndpunkt mot all form av trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen har intensifierats efter #metoo-uppropet.

Grundinställningen är att det alltid är varje enskild individ som avgör vad som är acceptabelt och vad som är kränkande och ovälkommet.

Riktlinjen som beskrivs ovan tar upp vad medarbetaren ska göra om hen utsatts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier. Riktlinjen tar även upp både vart man som medarbetare ska vända sig och vad som händer med anmälan. Samtidigt som ledningsmejlet skickades ut så gick det även ut info på Regionens intranät. Den informationen var mer riktad till medarbetaren med rubriken "Säg ifrån direkt!" Informationen tar upp vad medarbetaren ska göra om man blir utsatt.

Riktlinjen ska tas upp en gång per år på arbetsplatsträffar samt på introduktionsdagen för nyanställda två gånger per år. Detta för att säkerställa att medarbetarna känner till riktlinjen och vet vad som gäller inom Region Jämtland Härjedalen om man utsätts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier. Cheferna får utbildning på Ny som chef och på

arbetsmiljöutbildningen. Riktlinjen tar upp vad du som närmaste chef gör om en medarbetare utsatts.

Både den som känner sig kränkt eller trakasserad och den utpekade erbjuds stödsamtal via företagshälsovården. Vid behov kan personaldirektören även göra en bedömning att utredningen ska göras via företagshälsovården. Målsättningen är att chefen agerar så att beteendet omedelbart upphör.

En annan riktlinje som handlar om stöd för medarbetare gällande hantering av krav som upplevs kränkande eller diskriminerande från patient togs fram under hösten 2017. Riktlinjen tillämpas i situationer då det uppstått en konflikt mellan medarbetaren och patienten eller närstående och där medarbetaren upplever att hen har utsatts för kränkningar, sexuella trakasserier, hot eller krav av diskriminerande karaktär.

Riktlinjen har som syfte att tydliggöra Region Jämtland Härjedalens förhållningssätt och ge medarbetarna stöd i hantering av krav på vård av viss behandlare. Region Jämtland Härjedalen rekryterar medarbetare med den kompetens och erfarenhet som krävs för att ge god och säker vård. Liksom patienter och närstående har rätt att bli bemötta på ett professionellt och värdigt sätt gäller det omvända, det vill säga att det ska råda ömsesidig respekt vid bemötande från både medarbetare och patienter/närstående. Det är allvarligt om medarbetare i samband med dialog om vårdens utförande utsätts för kränkningar, sexuella trakasserier, hot eller krav av diskriminerande karaktär. Riktlinjen tar upp vilka åtgärder medarbetaren kan vidta om en konflikt uppstår.

Regionen ser allvarligt på undersökningen som läkarkarriär har gjort. Som en åtgärd så kommer det, förutom arbetsmiljöenkäten där frågan om värdegrund finns med, att skickas ut en enkät under hösten till alla medarbetare om upplevelsen av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Ett värdegrundsarbete inom hela organisationen pågår med både webutbildning för alla medarbetare och månadens dilemma som just nu handlar om sexuella trakasserier. Både i medarbetarsamtalsmallen och i skyddsronden finns frågor med gällande sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling.

Regiondirektörens förslag

Motionen anses besvarad

I tjänsten

Hans Svensson
Regiondirektör

Utdrag till

Fullmäktigesekreterare

2017 -11- 29

28 November 2017

Dnr. RS. 2616/20. 17

Motion

Visa vår personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar.

Sexuella trakasserier är fullständigt oacceptabelt och en osund kultur på arbetsplatsen ska hanteras omedelbart. Sexuella trakasserier och andra former av kränkande beteenden får inte förekomma på arbetsplatsen och där har arbetsgivaren ett stort ansvar. Nu under hösten så har tusentals vittnesmål om sexuella kränkningar genom #Metoo visat på den stora utsatthet som finns i dagens samhälle hos i synnerhet kvinnor. #MeToo har skapat en debatt och diskussion som vi inom samtliga partier tycker är både viktig och nödvändig. Skådespelare, journalister, jurister, byggbranschen och vi från politiken med flera har öppet delat med sig av berättelser från verkligheten för att lyfta upp det tabubelagda och få till en förändring. Vi utesluter inte att det kommer att komma betydligt fler vittnesmål från andra yrkeskategorier, nu lyfts frågan fram i ljuset!

Enligt en undersökning som lakarkarriar.se gjort så har 40 procent av de kvinnliga läkarna blivit utsatta för sexuella trakasserier eller sexuella övergrepp i sitt yrke som läkare eller som läkarstudent. 54 procent har utsatts av en patient och 50 procent har utsatts av en chef eller överordnad kollega/anställd.

För att vi inom Region Jämtland Härjedalen ska kunna vara en attraktiv arbetsgivare och en trygg arbetsplats så behöver vi visa på kraft och åtgärder när det gäller sexuella trakasserier. Regionen behöver visa vår personal att vi inte accepterar sexuella kränkningar varken från patienter, chefer eller kollegor och att vi behöver visa på att det finns hjälp att få om en händelse uppstår. För att känna trygghet på arbetsplatsen och kunna berätta om en händelse är det viktigt att det finns en extern att kunna prata förtroligt med. En sådan part kan vara företagshälsovården.

Centerpartiet yrkar därför att:

- region Jämtland Härjedalen har nolltolerans mot sexuell kränkning.
- det ska finnas tydligt beskrivet var man som anställd inom Regionen vänder sig vid sexuella trakasserier.

- Tydliga rutiner ska finnas om hur man ska agera vid kränkande särbehandling. Dessa frågor ska hanteras både på individnivå och på kultur- och organisationsnivå.



Elin Lemon



Bogna Wojtkiewicz-Adolfsson



Eva Hellstrand



Olle Arnsten



Patrik Andersson



Cristine Persson



Jörgen Larsson



Mats Gärd



Mattias Vernberg