

§3

### **Motion från Elin Lemon m.fl. (C), Visa vår personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar (RS/2616/2017)**

#### **Sammanfattning**

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-upproppet. 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.

### Förslag till beslut

Motionen anses besvarad

### Beslut

Motionen anses besvarad

### Expedieras till

Fullmäktigesekreterare