

## BESLUTSFÖRSLAG

Datum 2017-11-28

Dnr 1704192

1 (4)

Regionstyrelsen

## Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering

### Ordförandens förslag

1. Regiondirektören ges i uppdrag att följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner kopplat till ”aktiva åtgärder” för att förhindra sexuella trakasserier och övergrepp samt repressalier vid anmälan av incident.
2. Regiondirektören ges i uppdrag att ytterligare säkerställa trygga arbetsplatser genom en värdegrund och kultur som motverkar kränkande särbehandling och trakasserier.
3. Regiondirektören ges i uppdrag att sprida information om regionens visseblåsarfunktion.
4. Regiondirektören ges i uppdrag att utreda behovet av jämställdhetsombud i Region Skånes verksamheter.
5. Regiondirektören ska på regionstyrelsens arbetsutskott den 30 januari 2018 redovisa vidtagna åtgärder i enlighet med de skärpta lagkraven i diskrimineringslagstiftningen (2008:567), där arbetsgivare bland annat ska ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

### Sammanfattning

Med anledning av #MeToo har kvinnor i hela världen vittnat om sexuella trakasserier och övergrepp. Så även i Sverige. Region Skåne har ett ansvar att arbeta mot sexuella trakasserier och kränkningar på alla de arenor och sammanhang som dess verksamheter är representerade.

I ärendet finns följande dokument

1. Beslutsförslag 2017-11-28

### **Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget**

Med anledning av #MeToo har kvinnor i hela världen vittnat om sexuella trakasserier och övergrepp. Så även i Sverige. Region Skåne har ett ansvar att arbeta mot sexuella trakasserier och kränkningar på alla de arenor och sammanhang som dess verksamheter är representerade.

### **Stärkt arbete mot sexuella trakasserier och övergrepp**

Region Skåne är arbetsgivare för med omkring 35 000 medarbetare och våra verksamheter sker många tusen möten mellan kollegor, patienter och kunder varje dag.

Kränkningar och trakasserier är inte acceptabelt. Region Skåne tillämpar nolltolerans för alla kränkningar och trakasserier. Alla ska kunna känna sig trygga på jobbet och det ingår i arbetsgivarens ansvar att skapa sådana förutsättningar.

I Region Skåne finns två rutiner med bäring på sexuella trakasserier och övergrepp:

- Händelser som involverar medarbetare: Rutin vid kränkande särbehandling och trakasserier.
- När patienter/resenärer/kunder/brukare är involverade: Riktlinjer vid hot och våld.

Det är av vikt att arbetet sker såväl förebyggande som att ansvarig nivå agerar när händelser har inträffat. Region Skåne har en tydlig rutin för hur medarbetare och särskilt chefer ska agera. Lika viktigt är det förebyggande arbetet – att Region Skåne skapar trygga arbetsplatser och miljöer med en kultur som motverkar kränkningar och trakasserier.

Region Skåne har i detta syfte tagit fram styrdokument, rutiner, checklistor, utbildningsmaterial och verksamhetsnära stöd (HR). Det pågår också ett aktivt värdegrundsarbete, samt ett övergripande arbete med att stärka det lyssnande och närvarande ledarskapet.

För att ytterligare stärka detta arbete kommer Region Skåne ställa krav på alla delar av organisationen, att implementera och arbeta aktivt för ökad kännedom och medvetenhet samt uppföljning. Kopplingen mellan verksamhetens dagliga rutiner och den gemensamma värdegrunden ska stärkas.

Regionstyrelsen ger i uppdrag till regiondirektören att i samband med implementeringen av ”aktiva åtgärder” i enlighet med skärpta bestämmelser i Diskrimineringslagen, också säkerställa trygga arbetsplatser genom en värdegrund och kultur som motverkar kränkningar och trakasserier. Det

handlar om att skapa trygga arbetsplatser med ett gott socialt klimat. Ett arbetsklimat med kända rutiner där medarbetare känner sig trygga att säga ifrån när något är fel.

Arbetet ska bedrivas kontinuerligt som en integrerad del i verksamheten och genomsyras av Region Skånes värderingar. Chefer har en nyckelroll och bär ansvaret att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen, vilket framgår av delegerat arbetsmiljöansvar. Alla medarbetare har en skyldighet och ansvar att motverka diskriminering i det dagliga arbetet.

Den 1 januari 2017 ändrades reglerna i diskrimineringslagens tredje kapitel som innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunder, det vill säga; kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Förändringar i diskrimineringslagen innebär att arbetsgivare ska bedriva, och dokumentera, ett fortlöpande arbete i fyra steg:

1. Undersöka risker och hinder
2. Analysera orsaker
3. Genomföra åtgärder
4. Följa upp och utvärdera

Värdegrundsarbete bidrar till trygga arbetsplatser. Nolltolerans råder mot all slags diskriminering, trakasserier eller annan kränkande särbehandling. Region Skånes arbete med gemensamma värderingar; välkomnande, drivande, omtanke och respekt ligger till grund för hur vi bemöter andra, hur vi agerar och hur vi fattar beslut. Ett aktivt värdegrundsarbete och ett lyssnande, närvarande och värderingsstyrt ledarskap bidrar till att skapa trygga arbetsplatser med ett gott socialt klimat. Ett arbetsklimat med kända rutiner där medarbetare känner sig trygga att säga ifrån när något är fel.

Vidare ger regionstyrelsen i uppdrag till regiondirektören att sprida information om regionens visseblåsarfunktion och utreda behovet av jämställdhetsansvariga i sina organisationer för att ytterligare stärka det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och övergrepp.

### **Uppföljning**

Uppföljning av aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter samt värdegrundsarbetet ska ske som en del av delårs- och årsredovisningen.

Vidare ska regiondirektören göra en särskild redovisning av vidtagna åtgärder till regionstyrelsens arbetsutskott den 30 januari 2018.

Henrik Fritzon  
Ordförande

Alf Jönsson  
Regiondirektör