



SVERIGES BOLAGSJURISTER

Workshop för erfarenhetsutbyte och inspiration kring best practice vid
inköp av juridiska tjänster utifrån ett jämställdhetsperspektiv

Agenda

08.30 – 08.50

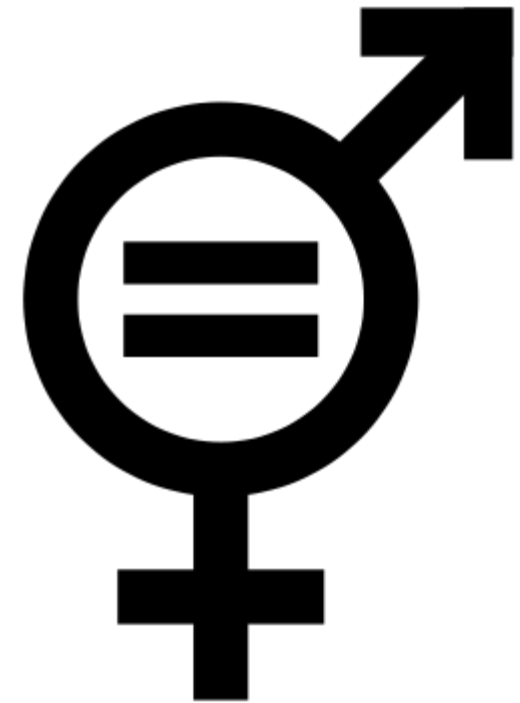
Presentationsrunda och inledning

08.50 – 09.30

Workshop

09.30 – 10.00

Genomgång av slutsatser



Att upphandla juridiska tjänster

- Bakgrund avseende Länsförsäkringars grupp Skador Ansvar
- Nulägesanalys
 - Det är sårbart att alltid anlita samma advokat t.ex. vid intressekonflikter
 - Vi i gruppen arbetade inte aktivt med mångfald vid inköp juridiska tjänster
 - Analys av ombud
 - Vilka ombud anlitar gruppen?
 - Vilka sorters kompetens är det vi har behov av?
 - 21 ombud under 2013-2016, varav 1 kvinna dvs. ca 4 %



Förfrågningsunderlag

- **Kvalificeringskrav**

- **Jämställdhetsredovisning**

- Länsförsäkringar lägger stor vikt vid jämställdhets- och mångfaldsarbete internt och vill främja sådant arbete även hos sina leverantörer. Anbudet ska innehålla en redovisning av hur anbudsgivaren arbetar med jämställdhetsfrågor/mångfaldsfrågor i sin verksamhet.*

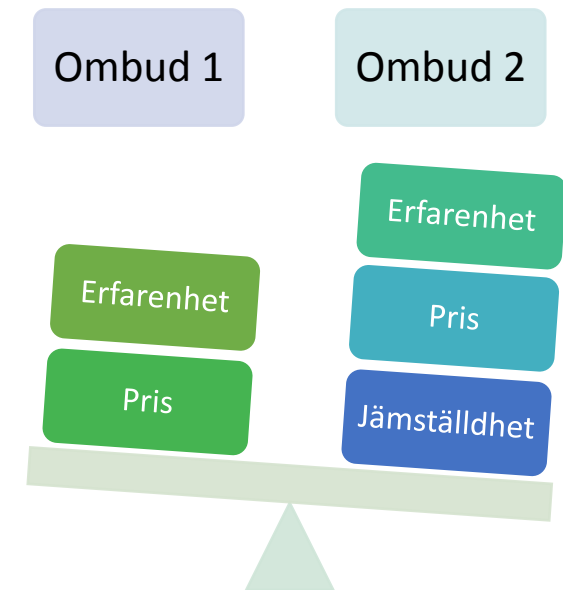
- **Tidigare erfarenheter**

- Anbudsgivaren ska ha erfarenhet av de typer av uppdrag som anbud lämnas för. En beskrivning av minst ett och max tre relevanta uppdrag ska anges för vart och ett av de rättsområden som anbudet omfattar.*

- **Kompetenskrav**

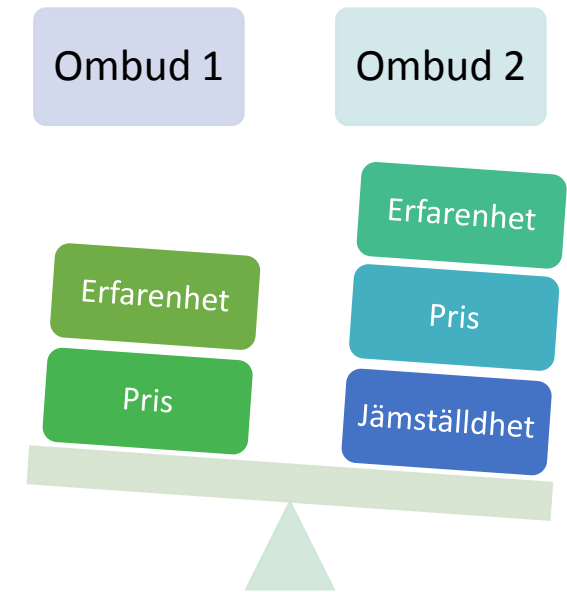
Utvärdering av anbud

- Hur?
 - *Utvärdering kommer att ske utifrån anbudets alla delar enligt ovan och baserat på kommersiella och kvalitativa faktorer såsom pris, kompetens, tillgänglighet/leveransförmåga, interna/externa referenser, branscherfarenhet, jämställdhetsredovisning, miljöaspekter etc. med fokus på följande utvärderingskriterier.*
- Personliga möten
 - Frågor med fokus på tidigare erfarenheter, kompetenskrav och jämställdhetsredovisning



Utfall

- 36 advokater inom nio specialistkompetensområden, varav 10 kvinnor, dvs. ca 27 %.
- Av dessa har 4 av 10 kvinnor anlåtats i ärenden under det senaste året.
- Ett mycket bra beslutsunderlag att presentera för våra kunder och en helt annan kännedom om advokatmarknaden än vad gruppen hade tidigare.
- Ca 15 % lägre fakturerade arvoden än tidigare.



Uppföljning – frågor ang. sexuella trakasserier

- Vad har ni för uppförandekod/etiska riktlinjer?
- Byråns policy/riktlinjer rörande sexuella trakasserier/kränkande särbehandling?
- Hur hanteras konstaterade överträdelser av interna regelverk samt lagar i förhållande till sexuella trakasserier/kränkande särbehandling?
- Har byrån ett system som möjliggör konfidentiell rapportering av överträdelser av interna regler i förhållande till sexuella trakasserier/kränkande särbehandling och, i så fall, hur ser processen för hantering av anmälningar ut (t.ex. går det att rapportera till oberoende organ/person utanför ägarkretsen/ledningen, finns non-retaliation-policy etc.)?
- Utifrån byråns ägarledda organisation, hur säkerställs en objektiv hantering av kontroll och ansvar för det fall att en överträdelse av regler i förhållande till sexuella trakasserier/kränkande särbehandling sker av en person i delägarställning?
- Vad är det för påföljder vid t.ex. överträdelse av uppförandekoden?
- Hur många wistleblåsningssärenden kom in förra året och vad hade de för karaktär?



Exempel policys

- Uppförandekod/etiska riktlinjer
- Jämställdhets- och mångfaldspolicy
- Skyddsombud och skyddskommitté-policy
- Visselblåsarpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Riktlinjer kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier



Exempel på aktivt arbete med dessa frågor

- Årlig medarbetarutvärdering (360 utvärdering) av samtliga medarbetare
- Regelbundna möten mellan medarbetare och MP/HR
- Månatliga informationsmöten där ledningen informerar medarbetarna om viktiga frågor och påminner om riktlinjer
- Etisk kommitté
- Whistleblower-system – även avseende etiska frågor
Ett whistleblower-system som möjliggör för samtliga medarbetare att anonymt rapportera händelser och/eller beteenden hos personer i ledande ställning eller nyckelpositioner som anses oetiska, olagliga eller som på annat sätt upplevs bryta mot bolagets riktlinjer, policies eller advokatbyråns värderingar. Den webbaserade anmälan sänds först till en extern samarbetspartner som tillhandahåller visselblåsarfunktionen. Därefter får HR-ansvarige en notis om att en anmälan har gjorts. Så snart HR är notifierade, inleds en utredning.

