

**Likabehandlingsplan 2015-2017
för Västerbottens läns landsting**

Likabehandlingsplan 2015-2017 för Västerbottens läns landsting

Inledning

Västerbottens läns landsting ska vara ett föredöme i arbetet med att ta tillvara och värdesätta mångfald och förebygga diskriminering. Detta innebär att ett kontinuerligt och målmedvetet arbete med jämställdhet och mångfald ska bedrivas.

I vårt landsting ska alla medarbetare bemötas och behandlas jämställt, värdigt och med respekt. I vårt landsting ska alla medarbetare bemötas och behandlas jämställt, värdigt och med respekt. Det ligger även i linje med landstingets värdegrund. Vi bidrar på så sätt till att tillsammans skapa en attraktiv arbetsmiljö.

Denna plan ska vara ett stöd till chefer och medarbetare i arbetet för att motverka diskriminering och främja mångfald i våra verksamheter. Planen utgår dels från lagstiftningens krav på att diskriminering inte ska förekomma, dels från att mångfald ska främjas. Planen har ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv. För vårdgivar- och huvudmannaperspektiven har styrelsen beslutat om en strategisk plan för jämställdhet och jämlikhet.

Likabehandlingsplan 2011-2014, nulägesbeskrivning

Hur ser det då ut i Västerbottens läns landsting? Diskrimineringslagarnas ändamål och syfte ska genomsyra all verksamhet, exempelvis vid rekrytering, utbildningssatsningar, bemötande av patienter, förläggning av arbetstider m.m.

I en komplett nulägesanalys presenteras ofta statistik. Här redovisas dock endast fördelning av kvinnor och män eftersom det finns etiska förbehåll mot att kontrollera t.ex. antalet anställda med funktionshinder.

Jämställdhet: En organisation definieras som jämställd om antalet kvinnor och män fördelas inom intervallet 40-60. Av landstingets 9 990 medarbetare (2014-12-31) var 78 procent kvinnor och 22 procent män. Av landstingets verksamhetschefer, stabschefer och verksamhetsområdeschefer, totalt 110, var 61 procent kvinnor och 39 procent män. Av landstingets samtliga 421 chefer är 71 procent kvinnor och 29 procent män.

Nio procent av landstingets drygt 2 181 anställda män var deltidsanställda (2014-12-31) och 22 procent av drygt 7 816 anställda kvinnor. Deltidsanställda medarbetare kan anmäla önskemål om heltidsarbete. Från och med 2014 erbjuds alla nyanställda heltidssysselsättning.

I den medarbetarundersökning som genomfördes 2015 angav 21 personer, 15 kvinnor och 6 män att de upplever sig sexuellt trakasserade av chef eller medarbetare. Över tid innebär det en avsevärd förbättring, men fortfarande finns en del att göra eftersom det är nolltolerans som gäller i landstinget. Information om sexuella trakasserier ingår i introduktionen av chefer och medarbetare. I mallen för medarbetarsamtalet finns ett frågeområde för likabehandling och trakasserier

I mars fastställdes rapporten "Lönekartläggning för Västerbottens läns landsting 2014 och handlingsplan för jämställda löner 2014 – 2016". Ett systematiskt arbete med befattningsvärdering är grunden till lönekartläggningen. Där fångas uppgiften om vilka arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. I nuläget är kostnaden för åtgärder enligt handlingsplanen 1,8 miljoner kronor. Kompletterande analyser behöver göras efter påpekande från Diskrimineringsombudsmannen. Dessa analyser kan resultera i en kompletterande handlingsplan från 2015.

CEMR: Landstingsfullmäktige har undertecknat CEMR (Council of European Municipalities and Regions) deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män. Handlingsplanen som i enlighet med överenskommelsen ska arbetas fram utgörs av landstingets strategiska handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet samt landstingets likabehandlingsplan.

Jämställdhetsperspektivet inkluderas i alla chefsutbildningar. Utbildning i diskrimineringslagstiftning görs i samband med introduktioner, arbetsmiljöutbildningar och vid speciella arbetsgivarialoger med cheferna. I alla chefsutvecklingsprogram eftersträvas i möjligaste mån en jämn könsfördelning bland deltagarna. Jämställdhet ingår i politikerutbildningar. En utbildning för handläggare/stödresurser i jämställdhet har påbörjats.

Landstingsdirektören har, som medlem i SKL:s högnivågrupp, undertecknat ett åtagande om ett fortsatt jämställdhetsarbete i landstinget i samband med att program för jämställd vård avslutades. Landstinget har ett beredningsråd, Jämvårdsrådet, för att samordna, utveckla och omvärldsbevaka området jämställdhet och jämlikhet och för att fungera som konsultativt stöd till landstingsledning.

I rekryteringsgrupper ska i möjligaste mån både kvinnor och män ingå. Detta kompliceras av att samverkansgruppen oftast utgör rekryteringsgrupp och eftersom de fackliga organisationerna utser sina egna representanter, kan en ojämn könsfördelning uppstå.

För att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap finns möjligheter till flexibla arbetstider utifrån verksamhetens krav och behov samt de individuella önskemålen. Det finns även möjlighet att inom givna ramar påverka förläggningen av den egna arbetstiden, till exempel genom arbetstidsmodeller.

I samband med upphandlingar med externa leverantörer ska de vid utförande av den avtalade tjänsten följa vid varje tidpunkt gällande lagstiftning gällande diskriminering. De lagar som avses är 16 kap. 8 och 9 §§ Brottsbalken samt diskrimineringslagen (2008:567). Leverantören är under uppdragstiden skyldig att på begäran av landstinget skriftligen redovisa de åtgärder som vidtagits med anledning av förpliktelserna enligt ovan. I vissa speciella upphandlingar krävs ytterligare beskrivningar av hur de arbetar med jämställdhet.

Annonser är neutralt utformade, men förbättringsområden finns bland annat genom att i lämpliga sammanhang vara mera inbjudande till vissa målgrupper.

Landstinget arbetar aktivt med jämställd sjukskrivning som ett led i sjukskrivningsmiljarden. Landstingets ansats är att sjukskrivningsprocessen ska svara mot både kvinnors och mäns villkor och behov. Den ska inte vara diskriminerande utifrån kön eller andra aspekter.

Ålder: Landstinget har under senare år aktivt arbetat för att både rekrytera yngre medarbetare och öka förutsättningarna för äldre medarbetare att arbeta fram till faktisk pensionsålder. Från 2007 finns bl.a. möjlighet för den som är heltidsanställd och 60 år eller äldre att minska sin arbetstid upp till 20 procent. Särskilda medel har också avsatts för medarbetare som har fyllt 60 år och som under del av sin tjänstgöring vill arbeta med andra arbetsuppgifter. Försöket Seniora kompetenser ska pågå till 2015. Tre miljoner kronor har avsatts för att stimulera utvalda medarbetare med nyckelkompetenser inom verksamhetskritiska områden att arbeta efter 65 år.

Funktionsnedsättning: Det finns inga exakta siffror på hur många personer i Sverige som har funktionsnedsättningar. Enligt Statistiska centralbyrån och Arbetsmarknadsstyrelsen uppger drygt var femte person, cirka 20 procent i Sverige, i åldern 16–64 år, att de har någon form av funktionsnedsättning.

Landstingets funktionshinderspolitiska program utgör grunden för lika behandling av personer med funktionsnedsättning, både som medborgare och som medarbetare.

Ett beslut om en lagrådsremiss för att öka tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning har tagits. Förbudet ska införas i diskrimineringslagen och ska öka friheten för den enskilde i det dagliga livet. Förbudet föreslås gälla i alla samhällsområden.

Under senare år har landstinget särskilt uppmärksammat yngre personer med funktionsnedsättning och deras möjligheter att få feriearbete inom landstingets verksamheter.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Inget aktivt arbete har ännu genomförts ur personalpolitisk synvinkel.

Religion och annan trosuppfattning: För landstingets anställda kan ledighet vid andra högtider än kristna beviljas efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Inställningen är välvillig. Inom sjukhusen i Skellefteå och Umeå finns idag särskilda muslimska bönerum liksom andaktsrum för kristna. I Lycksele finns ett bönerum som är utformat att passa olika trosinriktningar. Användande av huvudduk är accepterat i Västerbottens läns landsting. Däremot gäller av hygienskäl kortärmad arbetsklädsel för den personal som återfinns i direkt patientarbete. Detta kan upplevas som försvårande för vissa av våra medarbetare med annan religion än den kristna.

Många normer och värderingar behöver ifrågasättas och det behövs fortsatta insatser med utbildning och information för att väcka intresse och utveckla våra arbetsplatser mot en större trygghet för alla, både medarbetare och patienter. Att uppnå en arbetsmiljö där alla kan vara sig själva och känna respekt är något alla landstingets arbetsplatser måste sträva efter.

Beskrivning av begrepp inom diskrimineringslagstiftningen

Lika behandling: Betyder att trakasserier och diskriminering av medarbetare på grund av kön, social och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder samt övriga eventuella diskrimineringsgrunder inte ska förekomma på arbetsplatser inom Västerbottens läns landsting.

Mångfald: Ett begrepp i svensk lagstiftning som utgår ifrån begreppen kön, etnisk tillhörighet, religion/trosbekännelse, funktionshinder och sexuell läggning. I praktiken ingår även ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Skillnader i värderingar, bakgrund, utbildning och erfarenheter kan också betraktas som en del av begreppet. Mångfaldsarbete handlar om att se mångfalden som en tillgång och att skapa en organisation som främjar och tillvaratar olikheter.

Jämställdhet: Betyder att män och kvinnor har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det gäller till exempel:

- Makt och inflytande
- Ekonomiskt oberoende
- Företagande, arbete, arbetsvillkor
- Utbildning och utveckling
- Ansvar för hem och barn
- Frihet från könsrelaterat våld

Ålder: Diskrimineringsgrunden finns för att skydda människor från att bli diskriminerade utifrån starkt förenklade föreställningar om ålderns betydelse. Man säger att inga individer stannar i ålder och att det inte finns några specifika egenskaper som definierar en människa i en viss ålder, eftersom man utvecklas olika i exempelvis mognad och vitalitet.

Funktionsnedsättning: Under senare år har ordet handikapp ersatts av funktionshinder eller personer med funktionsnedsättning. Ett funktionshinder kan vara mer eller mindre handikappande, beroende på den vardagsmiljö man lever i. Det kan handla om brister i tillgänglighet, information, allmänna kommunikationsmedel, möjligheten till studier och så vidare. Funktionsnedsättning är en samlingsbeteckning för olika individuella varaktiga fysiska, psykiska och/eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Tillgänglighet: Bristande tillgänglighet betyder att en person med funktionsnedsättning missgynnas därför att man inte gjort skäliga tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning. Vilka åtgärder som är skäliga bedöms utifrån bland annat lagens krav på tillgänglighet samt praktiska och ekonomiska förutsättningar.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Handlar om vilket kön man själv upplever att man är. Det kan sägas skilja sig från biologiskt kön och socialt kön på så vis att inga yttre faktorer bestämmer det. Det som avses är en persons subjektiva upplevelse av att tillhöra ett visst kön. Ordet är relativt nyskapat och används främst i sammanhang där man talar om transpersoners (transvestiter, transsexuella m.fl.) sätt att förhålla sig till kön. Som transsexuell kan man vara homo-, bi- eller heterosexuell. Den sexuella identiteten har ingenting att göra med könsöverskridande identitet eller uttryck. Könsuttryck innebär att gå utanför normen för vad som anses som manligt eller kvinnligt, t.ex. att en man klär sig i typiska kvinnokläder.

Trakasserier definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Normkritiskt förhållningssätt innebär bland annat att se och ifrågasätta de normer som påverkar uppfattningen om vad som är " normalt " och därmed även ofreflekterat uppfattas som önskvärt.

Ansvar

Medarbetare i landstinget ska aktivt motverka alla tendenser till och uttryck för diskriminering samt bidra till mångfaldsarbetet på den egna arbetsplatsen.

Avdelningschefer/medicinska chefer/motsvarande har ansvaret för att:

- Verksamheterna har en anpassad planering för lika behandling och att planerna följs.
- Bedriva ett mångfaldsarbete.

Verksamhetschefer har ansvaret för att:

- Verksamheterna har en anpassad planering för lika behandling och att planerna följs
- Bedriva ett mångfaldsarbete
- Verksamheterna redovisar sitt arbete, utifrån plan för lika behandling, i samband med det årliga bokslutsarbetet.

Verksamhetsområdeschefer har ansvaret för att:

- Verksamheterna har en anpassad planering för lika behandling och att planerna följs.
- Bedriva ett mångfaldsarbete.
- Verksamheterna redovisar sitt arbete, utifrån plan för lika behandling, i samband med det årliga bokslutsarbetet.

Landstingsdirektören har ansvaret för att:

- Verksamheterna har en anpassad planering för lika behandling och att planerna följs.
- Bedriva ett mångfaldsarbete.
- Verksamheterna redovisar sitt arbete, utifrån plan för lika behandling, i samband med det årliga bokslutsarbetet.

HR-funktionen har ansvaret för att:

- Stödja verksamheten i deras arbete med lika behandling och mångfald.

Landstingsstyrelsen har ansvaret för att:

- Årliga uppdrag till verksamheterna.
- Uppföljning av verksamheternas uppdrag.

Landstingsfullmäktige har ansvaret för att:

- Beslut fattas om strategiska målområden.
- Beslut fattas om landstingsövergripande mål för likabehandling.

Uppföljning

Uppföljning av arbetet med likabehandling och mångfald görs via landstingets årsbokslut, arbetsmiljöarbete och via landstingets medarbetarundersökning. Ansvarig för uppföljning inom varje enskild verksamhet är respektive chef. HR-funktionen ansvarar för den samlade uppföljningen för landstinget.

Handlingsplaner i verksamheten

Landstingets plan för likabehandling gäller för perioden 2015-2017. Varje verksamhet ska i samverkan utarbeta en egen handlingsplan för motsvarande period och med utgångspunkt från den landstingsgemensamma planen. Varje verksamhet äger möjlighet att prioritera de mål som man anser vara viktigast i den egna verksamheten

Lagstiftning

1982:763	Hälsa- och sjukvårdslag, 2 § (Målbestämmelse)
2008:567	Diskrimineringslag Ersätter jämställdhetslagen, lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lag om förbud mot diskriminering,
2002:293	Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda
1962:700	Brottsbalken, i 16 kap 9 § finns bestämmelser om olaga diskriminering
1977:1160	Arbetsmiljölagen

Observera att ändringar i svensk lagstiftning införs i den senaste utgåvan av den lag som berörs av ändringarna.

Landstingets styrdokument

Landstingsplan 2015-2017
Personalvision 2015 – för glädje, stolthet och motivation
Värdegrund
CEMR:s jämställdhetsdeklaration
Funktionshinderspoltiska programmet
Likabehandlingsplan 2015-2017 för Västerbottens läns landsting
Beredskapsplan

Handlingsplan 2015-2017

Med chef avses chef med ansvar för verksamhet, personal och ekonomi

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning	Ansvarig för uppföljning
1 Vi har en jämställd könsfördelning (40-60) bland verksamhets-, stabs- och verksamhetsområdeschefer	Riktade insatser vid tydlig underrepresentation	Landstingsdirektör	Personalstatistik Årlig uppföljning	HR
2 Kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt har lika lön	Systematiskt och aktivt arbete för att motverka diskriminering när det gäller lön och befattning Handlingsplaner upprättas för jämställda löner	HR Uppföljning i enlighet med DO:s lagstiftning (fn vart tredje år)	Lönekartläggning	HR
3 Alla medarbetare ska uppleva att arbete och föräldraskap går att förena	I möjligaste mån individuellt anpassade lösningar Föräldralediga inbjuds att delta i utbildning, möten mm Möten planeras tidsmässigt för att passa småbarnsföräldrar Män uppmuntras vara föräldralediga	Chef	Stickprovsundersökning 2016	HR
4 Vi har ett normkritiskt perspektiv vid rekrytering och kompetensutveckling	Utbildning av rekryterande chefer och HR	HR	Uppföljning av genomförda utbildningar 2016 Uppföljning av ett antal genomförda rekryteringar 2016	HR HR
5 Fler personer med funktionsnedsättning ska ges möjlighet till sysselsättning	Inventering av lämpliga platser i landstinget Samarbete med externa aktörer (t ex arbetsförmedlingen) för att skapa sysselsättning för personer med funktionsnedsättning	HR HR	Personalstatistik Årligen	HR

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning	Ansvarig för uppföljning
6 Föräldralediga medarbetare och föräldralediga arbetssökande får aldrig missgynnas i sitt anställningsförhållande eller som sökande till anställning	Utbildning och information Genomlysning av rekryteringsprocessen gällande arbetssökande	HR HR	Uppföljning av genomförda utbildningar Årlig uppföljning tillsammans med fackliga organisationer	HR HR och fackliga organisationer
7 Andelen heltidsanställda ska öka	Alla nyanställda medarbetare ska erbjudas heltid i enlighet med upprättad rutin	Chef	Personalstatistik Uppföljning av annonseringar Årligen	HR
8 Trakasserier förekommer inte i landstingets verksamheter	Eventuell förekomst undersöks i samband med medarbetarundersökning Aktiva åtgärder vidtas vid signal om förekomst i enlighet med handlingsplaner Utbildning och information om och mot trakasserier inkl sexuella trakasserier ingår i arbetsmiljöutbildning Beredskapsplanen för sexuella trakasserier följs vid misstanke om sexuella trakasserier Landstingets handlingsplan mot sexuella trakasserier ingår i introduktion till nyanställda Arbetsplatskulturen följs upp inom ram för medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar	HR Chef HR Chef/HR Chef/HR Chef/HR	Medarbetarundersökning Årligen	HR Chef HR HR HR

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning	Ansvarig för uppföljning
9 Alla medarbetare, oavsett kön, har samma möjligheter till kompetensutveckling och utbildning.	Vid utbildning och kompetensutveckling beaktas fördelning av tid och resurser mellan kvinnor och män	Chef	Uppföljning görs i den egna verksamheten Årligen Redovisning i arbetsmiljöplan Årligen	Chef HR
10 Alla medarbetare och chefer har kännedom/kunskap om, förstår och följer lagstiftning, policys riktlinjer och rutiner ifråga om diskriminering	Ingår i introduktioner för nyanställda medarbetare Utbildning, information och diskussion om genus och mångfald (bl a APT) Utbildning av chefer i att leda förändringsarbete baserat på kunskap om jämställdhet och mångfald Utbildning av stödfunktioner i att handleda inom området	HR HR/chef HR HR	Stickprovundersökningar 2016 Uppföljning av genomförda utbildningar Uppföljning av genomförda utbildningar 2016 Uppföljning av genomförda utbildningar 2016	HR HR HR HR