



Plats: Landstingshuset, Styrelserummet, Köksvägen 11, Umeå

Tid: 2014 05 12 kl 10.00 – 11.30

Närvarande **Nämnden för funktionshinder och habilitering, VLL**

Kenneth Andersson, ordförande  
Liv Granbom, vice ordförande  
Inger Eriksson  
Anna S Lindström  
Alireza Mosahafi

**Representanter från funktionshindersrörelsen i Västerbotten**

Kognitiv nedsättning	Torbjörn Olofsson
Hörsel	Sven-Olov Lindgren
Syn	Jenny Näslund
Hörsel/döva	Ulf Almqvist
HSO Västerbotten	Kjell-Åke Nilsson
	Martin Vikgren
Medicin	Stefan Strähle
RTP	Irene Häggmark

**Övriga**

Ulla Kröger Nygren, strateg, HR-stab  
Hans-Åke Vidmark, strateg, HR-stab  
Kicki Lundmark, utredare, PS-stab

**1 Fastställa dagordning samt val av justerare**

**Samrådets beslut**

- Att fastställa dagordning med följande tillägg: Under övriga frågor: a) projekt Hjärnkoll, samt b) arbets- och fysioterapeuter inom psykiatri.
- Irene Häggmark och Stefan Stähle utses att tillsammans med ordförande justera dagens sammanträdesanteckningar.

**2 Inför revidering av landstingets Likabehandlingsplan**

Ulla Kröger Nygren och Hans-Åke Vidmark, HR-staben, presenterar landstingets Likabehandlingsplan som gäller fram till dess att landstingsfullmäktige antagit en ny och reviderad plan. Handlingsplan bifogas Likabehandlingsplanen och ska förankras i alla verksamheter och verksamhetsområden som utifrån den landstingsövergripande planen upprättar lokala handlingsplaner. Likabehandlingsplanen har också granskats av DO. Planen har två perspektiv: antidiskriminering och mångfald.

Arbetet att revidera planen startar före sommaren och ska vara klart under året. Arbetet ska förankras brett, bredare än vid framtagandet av den förra planen. Det innebär att man också involverar verksamheter som tittar på arbetsmiljö (ex vis fysisk tillgänglighet, psykosociala faktorer som underlättar eller försvårar anställning). Jämställdhetsfrågorna har man relativt bra koll på, exempelvis vad gäller fördelning män/kvinnor. Arbetet med att granska lönesättning och befattning i förhållande till kön pågår.

Vad gäller kriterier för anställning av personer med funktionsnedsättning behöver man arbeta mer med dessa frågor. Exempelvis: möjlighet till feriearbete, kompetensutveckling, rekrytering etc. I övrigt se bifogade PP-presentation: Landstingets Likabehandlingsplan

#### Kommentarer:

- Diskrimineringslagstiftningen har ju skärpts nyligen och den gäller landstinget med över 10 anställda. Viktigt att beakta den i revideringen av planen.

Fråga: Hur ser uppföljning av den gamla planen ut?

Svar: Den följs upp lokalt av verksamheterna samt görs en övergripande och samordnad uppföljning av HR-staben.

Fråga: Hur ser introduktion av nyanställda ut?

Svar: Det finns introduktionsprogram för chefer och en checklista för introduktion av nyanställda lokalt. Uppföljning av dessa görs lokalt.

- Annonseringen har en viss profil som bygger på landstingets vision "Världens bästa hälsa 2020" Alla annonser börjar med Världens bästa.....och den yrkeskategori man rekryterar med hänvisning till webben där mer information finns där exempelvis frågor som rör funktionshinder kan tas upp.

- De som får en funktionsnedsättning och är i tjänst får bra stöd från landstinget, vi är sämre i själva rekryteringen av personer med funktionsnedsättning.

Fråga: Det är viktigt att i den nya planen beskriva hur man tänker kring frågor som rör tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Kommer ni att göra det?

Svar: Det är viktigt att ha med i planen men det som troligen gör mest skillnad är det viktiga värdegrundsarbetet, dvs vilken syn på funktionshinder har vi, vilket förhållningssätt etc.

- Gruppen psykiskt funktionshindrade får inte glömmas bort i detta arbete, det handlar inte bara om fysiska funktionsnedsättningar. Man måste se helheten, vara flexibel.

- Tidigare hade landstinget i annonseringen om feriejobb med en passus där man sa att "du som har en funktionsnedsättning ska inte dra dig för att söka feriejobb i landstinget" Endast några unga med funktionsnedsättning sökte, därför lottades de inte in utan de togs in direkt i feriearbete så att möjligheten att pröva jobben inte skulle riskeras för just den gruppen. Men vi i landstinget är dåliga på praktikjobb – att få prova på i offentlig sektor. Den typen av arbeten bör vi utveckla i samarbete med AF. Dessutom finns ett starkt tryck från vård- och medicinutbildningarna på praktikplatser som inte alltid är så lätta att hitta när de behövs.

Fråga: Dialogen med funktionshindersrörelsen måste fortgå kontinuerligt i detta revisionsarbete. Hur samarbetar vi?

Svar: förslaget från landstinget är att när man kommer igång med arbetet tar man kontakt med samrådet för ev medverkan eller synpunkter från funktionshindersrörelsen. Representant från samrådet bör in i någon av referensgrupperna i samband med revisionsarbetet.

### 3 Övriga frågor

#### a) Projekt Hjärnkoll

Torbjörn Olofsson berättar om projektet Hjärnkoll som pågått i några år. En utvärdering visar att det faktiskt förändrat attityder och minskat fördomar mot personer med psykisk funktionsnedsättning. I projektet berättar enskilda personer om sin livssituation vilket har uppskattats mycket. På så sätt avdramatiserar man det här med att vara psykiskt sjuk eller att ha en psykisk funktionsnedsättning. Många instanser och verksamheter har varit engagerade och nu tar man ett nytt steg i projektet. Det pågår fram till 2015.

**b) Arbets- och fysioterapeuter inom psykiatri**

Torbjörn Olofsson vill framföra vikten av att rekrytera arbets- och fysioterapeuter i psykiatri. I västernorrland har man nyligen rekryterat 6 arbetsterapeuter och i Norrbotten pågår också ett utvecklingsarbete. Inom landstinget i Västerbotten finns dessa funktioner inom psykiatri.

Inga övriga frågor hade anmälts. Kenneth Andersson tackar för givande diskussioner och avslutar mötet.

Antecknad av

Kicki Lundmark

Justerat

Kenneth Andersson  
Ordförande

Irene Häggmark  
Justerare

Stefan Ståhle  
Justerare

Bilaga

1. PP-presentation: VLL:s likabehandlingsplan

---

# Likabehandlingsplan 2011 - 2013

Revidering av plan 2008-2010

Förslag till plan och beskrivning av landstingets  
likabehandlingsarbete har granskats av  
Diskrimineringsombudsmannen och godkänts  
(september 2011)

---

## Likabehandlingsplan 2011 - 2013

Likabehandlingsplanen innehåller

- Jämställdhetsplan
- Mångfaldsplan

Likabehandlingsplanen utgår från

- Lagstiftningens krav om att ingen diskriminering ska förekomma
- Mångfald ska främjas

Planen har ett medarbetar- arbetsgivar- och vårdgivarperspektiv

---

## Likabehandlingsplan 2011 - 2013

Planen innehåller en

- handlingsplan för jämställdhet och handlingsplan för mångfald
- mål och åtgärder

### Mål jämställdhet

2013 råder jämställd könsfördelning (40-60) bland verksamhets-, stabs- och verksamhetsområdeschefer

Landstinget har ett aktivt arbete för att få en jämnare könsfördelning

Landstinget har säkrat ett systematiskt och aktivt arbete för att motverka diskriminering när det gäller lön och befattning. Målet är att kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt har lika lön

Jämställdhetsaspekten är integrerad i alla väsentliga beslut

---

## Likabehandlingsplan 2011 - 2013

Landstingets anställda upplever att arbete och föräldraskap går att förena

Föräldralediga medarbetare och föräldralediga arbetssökanden får aldrig missgynnas i sitt anställningsförhållande eller som sökande till anställning

Landstingets medarbetare ska så långt möjligt erbjudas önskad sysselsättningsgrad

Sexuella trakasserier förekommer inte i landstingets verksamheter

Landstinget främjar aktivt en jämn fördelning mellan kvinnor och män vid utbildning och kompetensutveckling

Landstinget arbetar aktivt för att minska ojämställdhet i hälsa och vård

---

# Likabehandlingsplan 2011 - 2013

## Mål mångfald

Alla landstingets anställda förstår syftet, innebörden av definitionen och nyttan av mångfald

Chefer och medarbetare känner till lagstiftning, landstingets policies, riktlinjer och rutiner ifråga om diskriminering

Ingen medarbetare eller annan person som kommer i kontakt med landstingets verksamheter utsätts för diskriminering eller trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, ålder eller kön



---

## Likabehandlingsplan 2011 - 2013

Landstingets rekryteringsprocess är kvalitetssäkrad ur ett antidiskriminerings- och mångfaldsperspektiv

Landstinget som organisation är inkluderande för alla medarbetare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, ålder eller kön

---

# Likabehandlingsplan 2011 - 2013

Bilaga

## Mall för verksamhetens arbete med likabehandling

Utifrån landstingets plan

- Åtgärder för att uppnå/bidra till måluppfyllelse
- Ansvarig för genomförande
- Tidsplan
- Uppföljning (när, hur)
- Resultat

---

## Likabehandlingsplan 2011 - 2013

**Beredskapsplan mot trakasserier utifrån kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning**

- Ansvar
- Begrepp och definitioner
- Vad gör man om det inträffar
- Sanktioner
- Regelverk