

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

Uppföljning 2017-12-31

Handlingsplan 2015-2017

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

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
<p>1 Vi har en jämställd könsfördelning (40-60) bland verksamhets-, stabs- och verksamhetsområdeschefer</p>	<p>Riktade insatser vid tydlig underrepresentation</p>	<p>Landstingsdirektör</p>	<p><i>Könsfördelningen är per 31 december 2017:</i> 63 procent kvinnor och 37 procent män bland <i>verksamhetschefer</i> respektive 53 procent kvinnor och 47 procent män bland <i>direktörer</i> på landstingsledningsnivån</p>
<p>2 Kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt har lika lön</p>	<p>Systematiskt och aktivt arbete för att motverka diskriminering när det gäller lön och befattning</p> <p>Handlingsplaner upprättas för jämställda löner</p>	<p>HR</p> <p>Uppföljning i enlighet med DO:s lagstiftning (f n vart tredje år)</p>	<p>Handlingsplan upprättades i samband med senaste lönekartläggningen. Den var upplagd på 3 år där sista delen betalas ut i år. Från 2017 ändras reglerna i Diskrimineringslagen vilket bl.a. innebär att lönekartläggning ska göras årligen samt att åtgärder ska vidtas snarast, <u>dvs kravet på handlingsplan utgår</u>. Det finns upptaget i den reviderade aktivitetsplanen för löneöversyn hur detta ska hanteras (finns i Platina). Lönekartläggningen för 2017 ska enligt Diskrimineringslagen vara klar senast 171231.</p>
<p>3 Alla medarbetare ska uppleva att arbete och föräldraskap går att förena</p>	<p>I möjligaste mån individuellt anpassade lösningar</p> <p>Föräldralediga inbjuds att delta i utbildning, möten mm</p> <p>Möten planeras tidsmässigt för att passa småbarnsföräldrar</p> <p>Män uppmantras vara föräldralediga</p>	<p>Chef</p>	<p>Studenter inom personalvetarprogrammet på Umeå universitet genomförde under VT 2017 en studie av hur medarbetarna inom VLL upplever möjligheterna till att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Det sammantagna resultatet visade på att de anställda generellt sätt upplever medelmåttiga till goda möjligheter att kombinera föräldraskap och arbete. Medarbetarnas upplevelser varierar i hög grad beroende av faktorer som arbetssituation, arbetstider och stöd från såväl chefer som kollegor.</p>
<p>4 Vi har ett normkritiskt perspektiv vid rekrytering och kompetensutveckling</p>	<p>Utbildning av rekryterande chefer och HR</p>	<p>HR</p>	<p>Studenter inom personalvetarprogrammet på Umeå universitet genomförde under VT 2017 en studie av VLL:s platsannonser för att utröna om VLL:s verksamheter har ett normkritiskt förhållningssätt till sin annonsering. Studien visar att VLL:s annonsering visar på ett normkritiskt perspektiv överlag där inga större grupper diskrimineras eller utestängs</p>

			<p>pga annonsernas utformning. Studien poängterar dock att risken för att utestänga potentiella sökanden finns. Framförallt om inte annonserna utformas utifrån ett neutralt förhållningssätt och att allt som skrivs i annonsen har ett tydligt syfte och är kopplade till själva befattningen.</p> <p>Inom ramen för ledar- och mentorprogram utbildas chefer i inom jämställdhet och genus. Även under rekryteringsprogrammet Morgondagens chefer introduceras deltagare i jämställdhet och genus. Det saknas dock riktade utbildningsinsatser till samtliga chefer som innehar ansvar att rekrytera.</p>
<p>5 Fler personer med funktionsnedsättning ska ges möjlighet till sysselsättning</p>	<p>Inventering av lämpliga platser i landstinget</p> <p>Samarbete med externa aktörer (t ex arbetsförmedlingen) för att skapa sysselsättning för personer med funktionsnedsättning</p>	<p>HR</p> <p>HR</p>	<p>Ett samverkansavtal är upprättat med arbetsförmedlingen där olika satsningar inom det arbetsmarknadspolitiska området ska kunna diskuteras och underlättas. En överenskommelse har träffats med kommunal för att efter en inventering av lämpliga uppgifter i verksamheten kunna anställa medarbetare på extratjänster fr o m hösten 2017. Utfallet av denna överenskommelse är ännu inte klarlagd. Uppföljning i slutet av år 2018.</p>
<p>6 Föräldralediga medarbetare och föräldralediga arbetssökande får aldrig missgynnas i sitt anställningsförhållande eller som sökande till anställning</p>	<p>Utbildning och information</p> <p>Genomlysning av rekryteringsprocessen gällande arbetssökande</p>	<p>HR</p> <p>HR</p>	<p>I grundläggande arbetsrätt, som ingår som en obligatorisk utbildning för chefer (6 ggr/år), så finns ett avsnitt kring diskrimineringslagen, bl.a. diskrimineringsgrunder, utredningsskyldighet mm. Det ingår även i det informationsutskick arbetsgivaren gör i samband med löneöversyn om att föräldralediga ej får missgynnas</p> <p>Genomlysning av rekryteringsprocessen gällande arbetssökande har inte gjorts under planperioden</p>

<p>7 Andelen heltidsanställda ska öka</p>	<p>Alla nyanställda medarbetare ska erbjudas heltid i enlighet med upprättad rutin</p>	<p>Chef</p>	<p>88,2 procent arbetar heltid i landstinget den 31/12 2017 jmf med 87,1 procent den 31/12 2016. 909 personer har nyanställts t o m oktober 2017. Under 2017 (t o m oktober) har 45 personer nyanställts på tillsvidareanställningar med deltid. 39 personer har erbjudits heltid men valt att tacka nej till detta erbjudande och i stället valt att anställas på deltid.</p> <p>6 personer har inte erbjudits heltid av olika orsaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 person har inlasats på en deltid efter bedömning om att hen inte skulle klara en heltid - 1 person är nyanställd på lönebidrag med sjukersättning (därför ej heltid) - 3 personer arbetar natt (2 personer på 64 procent och 1 på ständigt natt vilket innebär 92 procent) - I ett fall (hänförligt till första kvartalet 2017) har hanteringen om erbjudande om heltid vid nyanställning brutit vilket har inneburit en anställning på 75 procent.
--	--	-------------	---

<p>8 Trakasserier förekommer inte i landstingets verksamheter</p>	<p>Eventuell förekomst undersöks i samband med medarbetarundersökning</p> <p>Aktiva åtgärder vidtas vid signal om förekomst i enlighet med handlingsplaner</p> <p>Utbildning och information om och mot trakasserier inkl sexuella trakasserier ingår i arbetsmiljöutbildning</p> <p>Beredskapsplanen för sexuella trakasserier följs vid misstanke om sexuella trakasserier</p> <p>Landstingets handlingsplan mot sexuella trakasserier ingår i introduktion till nyanställda</p> <p>Arbetsplatskulturen följs upp inom ram för medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar</p>	<p>HR</p> <p>Chef</p> <p>HR</p> <p>Chef/HR</p> <p>Chef/HR</p> <p>Chef/HR</p>	<p>I senaste medarbetarundersökningen uppgav 5,53 procent att de utsatts för trakasserier.</p> <p>Avvikelser i form av trakasserier hanteras i en särskild handlingsplan.</p> <p>Det finns inslag i den idag grundläggande arbetsmiljöutbildningen som handlar om kränkande särbehandling. Nya riktlinjer mot kränkande särbehandling har tagits fram under hösten 2017 där även trakasserier ingår. I samband med detta arbete har även utbildningsinsatserna setts över.</p> <p>I arbetsmiljöplanen finns en fråga för verksamheterna att besvara, nämligen "För att säkerställa en god arbetsmiljö arbetar vi i enlighet med VLLs riktlinjer för likabehandling". Uppföljning visar att nästan alla verksamheter har svarat ja på denna fråga. Ett fåtal verksamheter har svarat delvis.</p> <p>Via nätbaserat lärande "ny på jobbet", finns information kring sexuella trakasserier. Utifrån den nya föreskriften OSA 2015:4, har en revidering av landstingets handlingsplan/riktlinjer för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier gjorts</p> <p>Blir en del av medarbetarsamtalet. Ingen uppföljning av dessa är gjord.</p>
--	---	--	--

Mål	Åtgärder	Ansvarig	
<p>9 Alla medarbetare, oavsett kön, har samma möjligheter till kompetensutveckling och utbildning.</p>	<p>Vid utbildning och kompetensutveckling beaktas fördelning av tid och resurser mellan kvinnor och män</p>	<p>Chef</p>	<p>VLL har f n inte ett uppföljningssystem för detta.</p>
<p>10 Alla medarbetare och chefer har kännedom/kunskap om, förstår och följer lagstiftning, policys riktlinjer och rutiner ifråga om diskriminering</p>	<p>Ingår i introduktioner för nyanställda medarbetare</p> <p>Utbildning, information och diskussion om genus och mångfald (bl a APT)</p> <p>Utbildning av chefer i att leda förändringsarbete baserat på kunskap om jämställdhet och mångfald</p> <p>Utbildning av stödfunktioner i att handleda inom området</p>	<p>HR</p> <p>HR/chef</p> <p>HR</p> <p>HR</p>	<p>Introduktion inom området finns tillgänglig på lärande landsting ”ny på jobbet”, för nyanställda men det är inte gjort någon stickprovundersökning.</p> <p>Det har inte gjorts någon uppföljning av genomförda utbildningar för genus och mångfald.</p> <p>I ledar – och mentorprogrammet ingår avsnitt om förändrings-/förbättringsarbete samt om jämställdhet och mångfald. I augusti 2016 genomfördes en webbaserad pilotutbildning om jämställdhet och mångfald. Syftet var att testa samt utvärdera ett processbaserat webbverktyg inom området. Där deltog ett antal chefer och nyckelpersoner. Det pågår fortsatta diskussioner att erbjuda ett antal verksamheter möjlighet att använda webbverktyget i verksamheten. Innan genomförande planeras utbildning av berörda chefer men även HR-partners.</p> <p>Utbildning av stödfunktioner i att handleda inom området, genomfördes 2014. Den planerade uppföljningsutbildningen har inte genomförts.</p>