

Region Gävleborgs arbete med att främja jämställdhet och motverka diskriminering

Region Gävleborg

Juni 2020

Nasim Khosravi, Projektledare

Casper Wessén, Projektmedarbetare



Innehållsförteckning

1.	Inledning	3
1.1.	Bakgrund	3
1.2.	Syfte och revisionsfrågor	3
1.3.	Kontrollfrågor	3
1.4.	Avgränsning	3
1.5.	Metod	3
2.	laktagelser och bedömningar	4
2.1	Revisionsfråga 1	4
2.1.1.	laktagelser	4
2.1.2	Bedömning	5
2.2	Revisionsfråga 2	6
2.2.1	laktagelser	6
2.2.2	Bedömning	6
2.3.	Revisionsfråga 3	7
2.3.1	laktagelser	7
2.3.2	Bedömning	8
2.4	Revisionsfråga 4	8
2.4.1	laktagelser	8
2.4.2	Bedömning	8
3.	Revisionell bedömning	9

Sammanfattning

Revisionsfråga 1

Har regionstyrelsen säkerställt att det finns en övergripande strategi för hur arbetet med jämställdhet och icke-diskriminering ska bedrivas?

Helt uppfyllt: Det finns en övergripande strategi genom den politiska inriktningen och RUS. För det interna arbetet finns policys och direktiv som utgår från lagstiftning och regionens politiska riktning.

Revisionsfråga 2

Dokumenteras arbetet med aktiva åtgärder?

Uppfyllt till övervägande del: Vi bedömer att regionen har i stort dokumenterat arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten i enlighet med Diskrimineringslagens krav. Det saknas riktlinje och rutiner som beskriver förbudet mot repressalier

Revisionsfråga 3

Sker uppföljning och utvärdering av genomförda aktiviteter och andra indikatorer för jämställdhetsarbete i regionen?

Helt uppfyllt: Det sker uppföljning och utvärdering både i arbetet som arbetsgivare och i arbetet med regionalutveckling

Revisionsfråga 4

Har jämställdhetsstrategin kommunicerats ut till organisationen?

Helt Uppfyllt: Det finns rutiner, utbildningsmaterial och annan information på regionens intranät. I intervjuer och framgår att det finns god kännedom om jämställdhetsarbetet och dess innehåll. Det pågår även löpande kommunikationsinsatser.

Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser och bedömningar lämnar vi följande rekommendationer för Region Gävleborgs fortsatta arbete med jämställdhet och diskriminering.

- I nuläget saknas det rutiner och riktlinjer som avser repressalier. Att en arbetsgivare saknar rutiner och riktlinjer avseende repressalier riskerar att leda till att anställda inte vet vad som gäller på arbetsplatsen och vilka rättigheter hen har. I förlängningen skulle det kunna leda till att anställda inte vågar uppmärksamma eller anmäla diskriminering. Med anledning av detta rekommenderar vi Region Gävleborg att skapa rutin och riktlinjer avseende repressalier.
- Börja utreda förutsättningarna med att etablera en visselblåsarfunktion. Enligt det nya EU direktivet är det från december 2021 obligatoriskt för arbetsgivare att ha en etablerad visselblåsarfunktion.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Drygt en tredjedel av anmälningarna till Diskrimineringsombudsmannen rör kommunerna och regioner. Anmälningarna handlar bland annat om upplevelser av diskriminering på bostadsmarknaden, inom socialtjänsten, vården och av regioner som arbetsgivare.

Regionen som arbetsgivare har enligt Diskrimineringslagen ett ansvar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen – oavsett diskrimineringsgrund. I Diskrimineringslagen kallas det för aktiva åtgärder (ersätter tidigare krav på jämställdhetsplan).

Även som välfärdsleverantörer har regionen en viktig roll för jämställdhet.

Region Gävleborgs likabehandlingspolicy anger riktningen på jämlikhet och jämställdhetsarbetet som både arbetsgivare och som välfärdsleverantör.

Revisorerna har utifrån sin samlade bedömning av risk- och väsentlighet beslutat att granska området.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om Region Gävleborg bedriver ett ändamålsenligt arbete med jämställdhet som är i enlighet med Diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder. Granskningen syftar även till att bedöma om Region Gävleborg bedriver ändamålsenlig styrning av jämställdhet som välfärdsaktör.

1.3. Kontrollfrågor

I granskningen ingår följande kontrollfrågor:

Revisionsfrågor:

- Har regionstyrelsen säkerställt att det finns en övergripande strategi för hur arbetet med jämställdhet och icke-diskriminering ska bedrivas?
- Dokumenteras arbetet med aktiva åtgärder?
- Sker uppföljning och utvärdering av genomförda aktiviteter och andra indikatorer för jämställdhetsarbete i regionen?
- Har jämställdhetsstrategin kommunicerats ut till organisationen?

1.4. Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta regionstyrelsen samt de nämnder som har störst betydelse för strategins genomförande.

1.5. Metod

- Genomgång av relevanta styrdokument och rutiner.
- Genomgång av dokumentation av aktiva åtgärder.
- Intervjuer med tjänstemän med nyckelroller för strategins genomförande.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1 Revisionsfråga 1

Har regionstyrelsen säkerställt att det finns en övergripande strategi för hur arbetet med jämställdhet och icke-diskriminering ska bedrivas?

2.1.1 Iakttagelser

Region Gävleborgs arbete med jämställdhet- och icke diskriminering står på två ben. Ett som är arbetsgivaransvaret och ett som handlar om det regionala utvecklingsarbetet. I denna granskning granskas båda delar.

Regionens arbete med jämställdhet och icke diskriminering som arbetsgivare

Inledningsvis noterar vi att regionfullmäktige antagit *personalpolicy* och *personaldirektiv* som beskriver att medarbetare och chefer ska verka för ökad jämlikhet och jämställdhet inom den egna verksamhetsorganisationen. Det är personalutskottet som ska följa vad som händer inom ledarskap, kompetens samt arbetsmiljö och bereda frågor till regionstyrelsen inom sitt ansvarsområde.

Av *personalpolicy* och *personaldirektiv* framgår att regionen ska bedriva ett systematiskt likabehandlingsarbete med fokus på ökad jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Arbetet avser att säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter utifrån lagens diskrimineringsgrunder samt att regionen är en jämlik arbetsgivare. I *policy* beskrivs även vad jämställdhet och jämlikhet innebär inom områden som ledarskap, kompetensförsörjning samt anställningsvillkor och lön. Vidare framgår att medarbetare och chefer inom Region Gävleborg ska verka för arbetsmiljö som är fri från hot, våld, mobbning och kränkande särbehandling. I Region Gävleborgs *personalpolicy* och *personaldirektiv* framgår också att medarbetares lön ska vara individuell, differentierad och prestationsbaserad. Medarbetare ska under sin yrkeskarriär och genom arbetsinsats ha möjlighet att påverka sin löneutveckling.

Det finns även ett tredje styrdokument som är av betydelse för arbetet som arbetsgivare och det är *Likabehandlingspolicy*. *Likabehandlingspolicy* är mer av övergripande karaktär och där beskrivs regionens ansvar kring både det interna och det externa arbetet i korthet. I *likabehandlingspolicy* tydliggörs även definitionen av jämställdhet och jämlikhet.

Region Gävleborgs interna arbete för likabehandling bedrivs utifrån en genomförandeplan. Genomförandeplanen innehåller fem strategiska områden vilka regionens arbete med likabehandling utgår ifrån, dessa är:

- Prioritera arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet
- Bygga framtidens kompetensförsörjning
- Ta tillvara potentialen hos medarbetare och chefer
- Skapa förutsättningar för attraktiva och hållbara villkor
- Utveckling av HR

Regionens övergripande mål och aktiviteter inom likabehandlingsområdet finns dokumenterade i ordinarie verksamhetsplan.

I Region Gävleborgs *personalpolicy* och *personaldirektiv* framgår att medarbetares lön ska vara individuell, differentierad och prestationsbaserad. Medarbetare ska under sin yrkeskarriär och genom arbetsinsats ha möjlighet att påverka sin löneutveckling.

Regionens arbete med jämställdhet och icke diskriminering som välfärdsaktör

De politiskt antagna styrdokumenterna som bland annat anger riktningen för det externa jämställdhets- och jämlikhetsarbetet är Nya möjligheter - RUS 2013 - 2020, Folkhälsoprogram "Jämställt och jämlik hälsa för ett hållbart Gävleborg", Barn och ungdomspolitisk strategi samt CEMR-deklarationen som antogs av Landstinget 2009.

Den regionala utvecklingsstrategin (RUS), Nya möjligheter, är ett regionalt styrdokument som anger riktningen för Gävleborgs utvecklingsarbete. I RUS Nya möjligheter står det att en könskonsekvensanalys ska göras för att belysa om det finns ett jämställdhetsproblem i relation till en fråga eller inte. RUS definieras också jämställd folkhälsa och välfärd.

I Folkhälsoprogrammet redogörs det för vad som bör prioriteras i Region Gävleborg, för att främja jämlik folkhälsa, där finns tre prioriterade målområden. De tre prioriterade områdena för jämlik hälsa är: **Delaktighet och inflytande, Ekonomiska och sociala förutsättningar** samt **Barn och ungas uppväxtvillkor**. Det är samhällsaktörer i regionen som ska bestämma hur arbetet med målen i programmet ska omsättas i handling. Vidare beskrivs att god och jämlik hälsa handlar om att hela befolkningen ska uppnå bästa möjliga hälsa. Alla människor oberoende av ålder, kön, yrke, utbildning, etnicitet, sexuell läggning, könsidentitet eller funktionsförmåga ska ha lika möjligheter till god fysisk, psykisk och social hälsa. I anslutning till programmet ska handlingsplaner tas fram. Handlingsplanerna ska innehålla ett antal prioriterade åtgärdsområden med förslag på konkreta utvecklingsområden och åtgärder. De ska tydligt beskriva uppföljning och utvärdering med hjälp av mätbara indikatorer och andra metoder för uppföljning. Vi noterar att en mall som kan användas som handlingsplan tagits fram. I mallen kan regionens förvaltningar och kommuner inom regionen planera arbetet för jämställd och jämlik folkhälsa. Vid utformning av insatser finns kunskapsstöd att få från avdelningen Folkhälsa och Hållbarhet inom Hållbarhetsförvaltningen.

Landstingsstyrelsen beslutade 2009 att underteckna Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen. Undertecknandet innebär att regionen åtar sig att offentligt ta ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män, Regionen ska även genomföra åtaganden enligt deklarationen, åtagandet innebär att regionen ska utarbeta och anta en handlingsplan för jämställdhet och därefter genomföra den.

2.1.2 Bedömning

Utifrån de iakttagelser som vi har gjort gör vi bedömningen att det finns politiskt antagna styrdokument för regionens arbete med jämställdhets- och diskriminering i rollen som arbetsgivare.

Vi bedömer vidare att RUS, Nya möjligheter ger en övergripande strategi för regionens externa jämställdhetsarbete. Vid sidan av RUS finns det även ett antal övriga styrdokument som anger styrningen av arbetet med jämställd och jämlik hälsa inom regionen.

2.2 Revisionsfråga 2

Dokumenteras arbetet med aktiva åtgärder?

2.2.1 Iakttagelser

Kravet på jämställdhetsplan har ersatts med att arbetsgivare ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering avseende samtliga sju diskrimineringsgrunder däribland kön. I Diskrimineringslagen (2016:828) kallas detta arbete för aktiva åtgärder, lagen kräver att arbetet dokumenteras.

I granskningen noterar vi att Region Gävleborg årligen genomför en lönekartläggning där löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete vilket är att betrakta som lika eller likvärdigt kartläggs och analyseras. Kartläggningen sker med stöd av systemverktöget MIA (Marknad, Individ, Ansvar) och syftar till att säkerställa att ingen lönediskriminering förekommer. Då samtliga medarbetares lön bygger på kunskap, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållande kan den av naturliga skäl skilja mellan två individer som utför samma arbete, kartläggningen syftar då till att säkerställa att skillnaden beror på just kunskap, ansvarsområde, ansträngning och arbetsförhållande. Efter genomförd kartläggning analyseras dess resultat och en handlingsplan upprättas. Handlingsplanen är tänkt att, tillsammans med en regionövergripande checklista, ge lönesättandechef vägledning och möjlighet att reflektera över lönesättningen ur ett jämställdhetsperspektiv. I intervjuer framgår att lönekartlägningsarbetet skett i samverkan med arbetstagarrepresentanter. I Handlingsplanen för jämställda löner redogörs processen, vi noterar att ingen dokumenterad redogörelse gjort för hur och om samverkan har skett med arbetstagarrepresentanter. Vi noterar att redogörelsen uppfyller samtliga övriga lagkrav.

I dokumentet Likabehandling och aktiva åtgärder – Region Gävleborg redogörs det för hur arbetet med aktiva åtgärder genomförts. I dokumentet finns det en tydlig ansvar- och rollfördelning. Vi noterar att arbetet har skett i samverkan med fackliga företrädare, att de har haft kännedom om genomförandeplanen och att de medverkat i det systematiska arbetet.

Vidare redogörs det i dokumentet för de aktiva åtgärder som genomförts inom fem områden, dessa områden är: 1. Arbetsförhållanden, 2. Löner och anställningsvillkor, 3. Rekrytering och befordran, 4. Utbildning och kompetensutveckling och 5. Förena föräldraskap med arbete. Det framgår också att det skett ett systematiskt analysarbete för att identifiera risker. De aktiva åtgärderna har analyserats genom medarbetarenkäter. Resultat av dessa enkäter och utfallet av genomförda aktiva åtgärder behandlas i arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och ledningsgrupper för att hitta risker och komma fram till eventuella nya åtgärder.

Vi noterar att det finns riktlinjer och rutiner på hur trakasserier och sexuella trakasserier ska hantearas. Det finns även beskrivningar vad som innefattar trakasserier och sexuella trakasserier. I dessa rutiner står det inget om repressalieförbud. Repressalieförbud innebär att arbetsgivaren inte får bestraffa en arbetstagarare för att hen påtalar, eller på annat sätt uppmärksammar omgivningen om händelser som kan vara diskriminering.

2.2.2 Bedömning

Vi bedömer att regionen har i stort dokumenterat arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten i enlighet med Diskrimineringslagens krav.

Den brist vi noterat är att det förmärvarande saknas riktlinje och rutiner som beskriver förbudet mot repressalier. Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivare ha rutiner och riktlinjer som avser repressalier. Vi har även noterat att det för närvarande inte finns någon visselblåsarfunktion tillgänglig för anställda inom Region Gävleborgs verksamhet. Det finns inget krav på visselblåsarfunktion men vi noterar det för att Enligt ett nytt EU-direktiv är det från december 2021 obligatoriskt för arbetsgivare med över 50 anställda att ha en etablerad visselblåsarfunktion.

2.3 Revisionsfråga 3

Sker uppföljning och utvärdering av genomförda aktiviteter och andra indikatorer för jämställdhetsarbete i regionen?

2.3.1 Iakttagelser

Som arbetsgivare bedriver Region Gävleborg ett systematisk jämställdhet, jämlikhet och icke diskrimineringsarbete. I intervjuer och i genomlysning av dokumentation noterar vi att det utförda arbetet utvärderas kontinuerligt. Exempelvis framgår det att genomförda aktiviteter följs upp inom lämpliga forum som arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, ledningsgrupper. Även medarbetarenkäter analyseras och resultatet presenterats för de anställda.

Vi noterar att kartläggning och analys av könsfördelad personalstatistik sker årligen. Dokumentation sker i särskild ordning. Adekvata åtgärder upprättas för att främja en jämn könsfördelning inom organisationens olika delar. Extra uppföljning sker även i anslutning till löneöversynen för att säkerställa att föräldralediga medarbetare inte diskrimineras. Uppföljning av jämställdhet- och diskrimineringsarbetet sker även i sammanband med rapportering till personalutskottet

Det är Hållbarhetsnämndens årsplan det som styr uppdraget för Hållbarhets förvaltningen. I nämndens årsplan finns det tre mål som avser jämställdhet och jämlikhet. Det är hållbarhetsförvaltningen som ansvarar för uppföljning och utvärdering av Region Gävleborgs externa jämställdhet, jämlikhets och icke diskrimineringsarbetet. Det sker på olika sätt. Vi noterar att det i verksamhetsplanerna för hållbarhets förvaltningen och regionstyrelsens förvaltning finns aktiviteter som avser att främja jämställdhet och förebygga diskriminering. Uppföljning sker i samband med den löpande rapporteringen till nämnden. I uppföljningen av RUS noterar vi att det finns indikatorer, nyckeltal och statistik som jämför folkhälsan mellan könen.

LUPP, Lokal uppföljning av ungdomspolitikerna är ett enkätverktyg för att följa upp ungas livssituation. Frågorna i enkäten berör ämnen som ungas vanor och attityder gällande skola, fritid, inflytande, trygghet, hälsa, arbete och framtid. Uppföljningen av resultatet har en tydlig fördelningen mellan pojkar och flickor vilket enligt tjänstemännen ger underlag till beslut ur ett jämställdhetsperspektiv.

Uppföljning sker även i Kolada som är en öppen databas för kommuner och regioner, vi noterar att FN's 17 mål för global utveckling har brutits ner i nyckeltal. Under mål 5 som behandlar jämställdhet finns det fyra nyckeltal.

Det pågår för närvarande en omfattande jämlikhetsutredning inom regionen. Syftet med jämlikhetsutredningen är att ge en samlad beskrivning av skillnaderna i grundläggande livsvillkor mellan olika grupper i hela Gävleborgs län och att presentera en sammanställning av förslag till åtgärder för att minska skillnader i livsvillkor och hälsa mellan grupper. Utredningen beräknas vara klar december 2020.

2.3.2 Bedömning

Utifrån de iakttagelser vi har gjort gör vi bedömningen att det sker en uppföljning av jämställdhet- och icke diskrimineringsarbetet. För det arbetet som Regionen bedriver i rollen som arbetsgivare sker uppföljningen och utvärdering i enlighet med Diskrimineringslagens krav. Det framgår också att uppföljning och utvärdering sker i samband med rapportering till personalutskottet

Vi bedömer att det sker en uppföljning av nämndernas jämställdhetsarbete. Denna uppföljning sker i samband med förvaltningens rapportering till den egna nämnden. Även inom ramen för regionens utvecklingsarbete sker uppföljning och utvärdering, arbetet med jämställd och jämlik hälsa följs upp och utvärderas inom ett antal olika områden och på olika nivåer.

2.4 Revisionsfråga 4

Har jämställdhetsstrategin kommunicerats ut till organisationen?

2.4.1 Iakttagelser

Det framgår i intervjuer med tjänstemän att de jämställdhet- och jämlikhetsmål som nämnderna har antagit i respektive årsplan har kommunicerats ut till förvaltningarna.

I intervjuer med tjänstemän framgår det att det finns god kännedom om regionens övergripande arbete med jämställdhet och likabehandling. Det finns utmaningar med att kommunicera ut information om alla de olika aktiva åtgärder som genomförs. I intervjuer med tjänstemän noterar vi att rutiner och riktlinjer finns tillgängliga för alla medarbetare på Region Gävleborg intranät (Plexus). Även HR-partners arbetar aktivt med att kommunicera ut jämställdhets och diskrimineringsarbetet, en viktig del i det arbetat är att informera om de riktlinjer och rutiner som finns för hur diskriminering och kränkande särbehandling ska hanteras.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av rutin vid misstänkt diskriminering, rutin vid kränkande särbehandling samt rutin vid utomstående diskriminering och kränkningar av medarbetare. Rutinerna definierar vad diskriminering och kränkande särbehandling innebär, hur det kan motverkas och med hänvisning till regelverk och lagstiftning. I dokumentet står det också hur Region Gävleborg avser att hantera situationer rörande misstänkt diskriminering, kränkande särbehandling och eller kränkning av medarbetare. Vidare framgår av rutinerna hur medarbetare respektive chef bör agera om incident uppstår, vad anställda kan ha i åtanke och vara uppmärksamma på samt om och hur eventuell anmälan bör göras.

Genomförandeplanen kommuniceras till medarbetare via Region Gävleborgs intranät (Plexus), via HR-info samt via samverkansgrupper.

Mycket av den information som finns kring Region Gävleborgs jämställdhetsarbete och likabehandlingsarbete, såsom policys och riktlinjer, finns publicerat på den interna hemsidan.

Av Region Gävleborgs årsredovisning framgår att tre HBTQ-certifierade verksamheter har omcertifierats under 2019. Därtill har 43 nya medarbetare erbjudits webbutbildning kring HBTQ-certifiering, Region Gävleborg har medverkat vid Pridefestivalerna i Gävle och Söderhamn och representanter från verksamheten har funnits med vid Bollnäs samt Järvsö Pride.

2.4.2 Bedömning

Vi bedömer att strategin har kommunicerats på ett tillfredsställande sätt i organisationen. Det finns riktlinjer och rutiner för diskriminering. Vi gör denna bedömning utifrån att strategin då den antogs delgavs samtliga nämnder, samt att det finns en levande dialog runt strategin och genomförda interna och externa aktiviteter.

3. Revisionell bedömning

Efter genomförd revision och genomgång av samtliga kontrollmål gör vi den sammanfattande bedömningen att Region Gävleborg bedriver till övervägande del ett ändamålsenligt arbete med jämställdhet som är i enlighet med Diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder. Regionen bedriver helt ändamålsenligt arbete med jämställdhet och jämlikhet i rollen som välfärdsaktör. Vi bygger vår bedömning på dessa iakttagelser:

- Utifrån de iakttagelser som vi har gjort gör vi bedömningen att det finns politiskt antagna styrdokument för regionens arbete med jämställdhet- och diskriminering i rollen som arbetsgivare.
- Vi bedömer att regionen har i stort dokumenterat arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten i enlighet med Diskrimineringslagens krav. vi noterat är att det förnärvarande saknas riktlinje och rutiner som beskriver förbudet mot repressalier.
- Det sker en uppföljning av jämställdhet- och icke diskrimineringsarbetet. För det arbetet som Regionen bedriver i rollen som arbetsgivare sker uppföljningen och utvärdering i enlighet med Diskrimineringslagens krav. Det framgår också att uppföljning och utvärdering sker i samband med rapportering till personalutskottet. Vi bedömer att det sker en uppföljning av nämndernas jämställdhetsarbete.
- Vi bedömer att strategin, policy, riktlinjer och rutiner har kommunicerats på ett tillfredsställande sätt i organisationen. Kommunikationen sker genom dialog samt att alla styrdokument, riktlinjer och rutiner finns på regionens intranät.

År-månad-dag

Karin Magnusson, Uppdragsledare

Nasim Khosravi, Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Gävleborgs förtroendevalda revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 20 april 2020. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

