

Likabehandling, inkludering och mångfald

Regionstyrelsens personalutskott den 29 september 2022



Innehåll

- Vår utgångspunkt
- Aktiva åtgärder
- Status/aktiviteter



Vår ledstång i arbetet

- FN-konventioner
- Europakonvention
- Agenda 2030
- Diskrimineringslagen
- CEMR-deklarationen

Samhällsbygget – politiskt perspektiv Region Gävleborg

Region Gävleborg säkerställer en tolerant och inkluderande arbetsmiljö som möjliggör efterlevnad av Region Gävleborgs värdegrund genom att systematiskt arbeta med likabehandlingsfrågor. Organisationen ska bättre än i dag spegla samhället vad gäller medarbetare med olika bakgrund.



CEMR är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Jämställdhetsdeklarationen antogs 2006. Deklarationen är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Deklarationen omfattar alla aspekter av verksamheten, dvs. såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna.

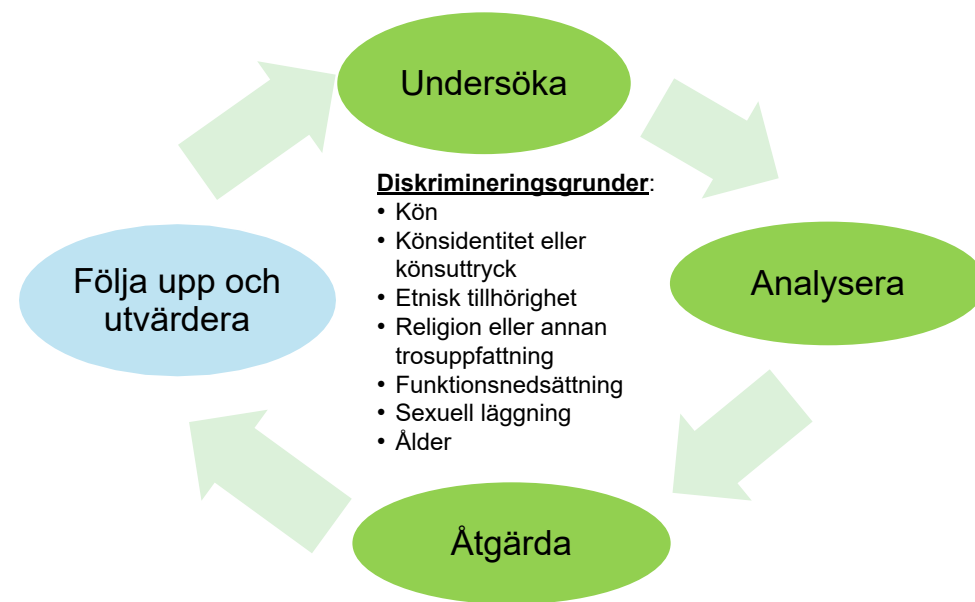
Dåvarande landstingsstyrelsen vid Landstinget Gävleborg antog CEMR-deklarationen 2009.



Aktiva åtgärder

- ska förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena arbete och föräldraskap



Aktiva åtgärder

- exempel

1. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor:

- Årlig lönekartläggning
- Särskild uppföljning av föräldralediga och blivande pensionärer efter löneöversynen
- Jämställdhetsanalys av löner och lönesättning – checklista
- Direktiv grundlönehöjning utanför löneöversyn och tillägg
- Ledarskapsmodell
- Styrande och stödande dokument

2. Arbetsförhållanden:

- Samverkansavtal (samverkansgrupper och skyddskommitté, APT, utvecklingssamtal)
- Medarbetarenkät
- Årlig uppföljning
- Arbetsmiljörond



Aktiva åtgärder - *fortsättning*

- *exempel*

3. Rekrytering och befordran

- Kompetensbaserat rekryteringsverktyg
- Rekryteringsenhet som stöd

4. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

- Flexibel arbetstid
- Enligt avtal 10 % föräldrapenningtillägg
- Möjlighet att arbeta hemifrån del av tid på vissa tjänster
- Extra uppföljning i anslutning till löneöversyn

5. Utbildning och övrig kompetensutveckling

- Samverkansavtal som reglerar individuell kompetensutveckling
- Utbildningsförmåner och ekonomiskt stöd reglerat
- Chefsbanken – urval enligt fastställda kriterier
- Gemensam introduktion av nya medarbetare och chefer



Medarbetarenkät – resultat 2021

1. Har du blivit utsatt för diskriminering/ojämlig behandling? 3,8 % (3,8 – 5 %)
2. Har du sett någon kollega/medarbetare blivit utsatt för ...? 7,4 % (6 – 8 %)
3. Har du sett någon brukare/patient/kund/kursdeltagare bli utsatt för ? 5,2 % (5 – 7 %)

(inom parentes värden som funnits mellan 2015-2021)

Tendens – angivna diskrimineringsgrunderna kön och ålder minskar. Etnisk tillhörighet ökar.



Likabehandling - kartläggning

Sifforna står sig!

