

2020-09-23

Till
Regionfullmäktige

För kännedom
Styrelse/nämnder

Granskning av regionens arbete för att främja jämställdhet och motverka diskriminering

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 politiska inriktning ger genom likabehandlingspolicy RUS 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.

Granskningsresultatet har bedömts utifrån skalan ”ej uppfyllt”, ”i begränsad utsträckning”, ”till övervägande del” eller ”helt uppfyllt”.

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 har noterat att det för närvarande 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.

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar som har framkommit i den uppföljande granskningen lämnar vi följande rekommendationer:

- 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.
- Vi anser att Region Gävleborg bör överväga att 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.

Gävle 2020-09-23

För Region Gävleborgs revisorer


Olof Bengtsson
Ordförande


Sture Sandberg
Vice ordförande