

**Central Samverkansgrupp**

Tid 08:30-12:00
Plats Konferensrum Utvecklingen, Södra vägen 5

Närvarande

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (ordförande) §22
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Camilla Tellström (Vårdförbundet) §22
Görel Stoltz (Kommunal) §22
Anders Jönsson (Hallands läkarförening) §22
Dragica Grahovac (SACO) §22
Ann-Catrine Bengtsson (Vision) §22

Vid protokollet:

Sekreterare Anna Sköld

Justeras:

Ordförande Cristine Karlsson

Ann-Catrine Bengtsson, Vision

Görel Stoltz, Kommunal

Anders Jönsson, Hallands läkarförening

Camilla Tellström, Vårdförbundet

Dragica Grahovac, SACO

Ärendelista

- 22 Mötets öppnande
- 23 Information och dialog - Omställningsfonden
- 24 Information och dialog - Rekrytering regiondirektör och hälso- och sjukvårdsdirektör
- 25 Information och dialog - Organisationsförändring Fastighetsavdelningen
- Information och dialog - Projektet Kompetensförsörjning och
- 26 organisationsutveckling/ÖK förbättrad förlossningsvård och insatser för kvinnors hälsa
- 27 Information och dialog - Avstämning sommaren 2018
- 28 Information och dialog - Information inför medarbetarundersökningen 2018
- 29 Beslut - Uppföljning Region Hallands likabehandlingsarbete 2017
- 30 Beslut - Övriga RS-frågor
- 31 Information och dialog: Övrig fråga: Budgetprocessen 2019

22. Mötets öppnande

Mötets ordförande Cristine Karlsson öppnade mötet.

23. Information och dialog - Omställningsfonden

Jennie Tingblad och Frida Thorsén visade den handlingsplan som CSG varit delaktiga i att utforma och redogjorde för vad som hänt under respektive punkt.

- C-körkort: Föransökan och ansökan till TLO genomförd och båda är godkända. 23 personer inom ambulansen kommer att erbjudas C-körkort i höst. Kostnad 500 000 kr. I princip samma koncept som erbjudits tidigare inom ambulansen, men nu i betydligt större omfattning.
- Språkutbildning för utländsk kompetens: Den utbildning som redan pågick under våren omfattas inte. Föransökan gjord för hösten. Kostnad 30 000 kr. Ansökan kommer att skickas inom kort. Utbildningen kommer att ske i Varberg.

Dragica Grahovac, SACO önskar att utbildningen sker i vår egen regi. Arbetsgivaren ska återkomma med anledningen till att den planeras genomföras externt, dvs av Folkuniversitetet.

- Utvecklad arbetsfördelning: Dialog mellan HR-avdelningen och utvecklingsavdelningen på HS pågår. Arbetsgivaren har förhoppningar om att komma igång med aktivitet inom området, men ännu inte framme i något specifikt.

Dialog kring sjuksköterskornas roll och uppgifter fördes, där Vårdförbundet förde fram en oro kring att sjuksköterskeprofessionen kan komma att försvagas för att lösa den kortsiktiga bemanningssituationen på respektive avdelning.

- Rehabilitering: Arbetsgivaren hade en tanke om att använda konceptet "Vägen framåt", vilket inte kommer att ske. Detta med anledning av lärdom från andra regioner där det inte visat sig nå någon större framgång. Region Halland har istället för avsikt att satsa på individuella insatser.

Jennie Tingblad informerade om att Region Halland har medel kvar att söka. Arbetsgivaren föreslår att regionen även ansöker om medel för den administration som krävs för hanteringen av TLO-avtalet, förutsatt att CSG:s representanter inte har någon avvikande åsikt.

Samtliga närvarande arbetstagarorganisationer samtyckte till föreslagen ansökan. Jennie informerade vidare att CSG även är välkomna in med nya tips till arbetsgivaren att använda medlen till.

24. Information och dialog - Rekrytering regiondirektör och hälso- och sjukvårdsdirektör

Cristine Karlsson beskrev att hon fått i uppdrag att rekrytera både regiondirektör och hälso- och sjukvårdsdirektör. Vissa ändringar i de tidigare uppdragen kommer troligtvis att göras. Regionstyrelsens arbetsutskott är involverat i processen för att ta fram behovsbilden i syfte att säkra en god ledning och styrning av Region Halland. Cristine informerade vidare att både annonsering och Search kommer att användas i rekryteringen. Med start på detta möte önskar arbetsgivaren inkludera CSG i formandet av kommande kravspecifikation för berörda tjänster.

Boel Lundell, konsult för rekryteringsstöd för högre ledning, är den som håller ihop rekryteringarna. Boel redogjorde för den bild som hon skapat sig så här långt av vad rollerna bör innebära. Vad man upplever sig ha saknat och vad som i övrigt är viktigt. Sammanfattningsvis ser hon att styrning och ledning, samt kultur och samverkan är centralt för båda tjänsterna. För hälso- och sjukvårdschefen är även erfarenhet och kompetens inom just hälso- och sjukvård central.

Dialog kring eventuell framtida organisation av högre ledning fördes med för- och nackdelar och hur den kommer att hänga ihop med det politiska styret.

Camilla Tellström, Vårdförbundet, lyfte fram att de ser att hälso- och sjukvården behöver ta större ansvar för utvecklingen av omvårdnadsdelen av hälso- och sjukvården, då den medicinska delen idag tar över. Camilla påminde arbetsgivaren om att kraften finns hos de som jobbar dagligen med vården och att den behöver tas tillvara på.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, höll med Vårdförbundet om att kraft och kunskap finns hos den operativa personalen. Det är dessa och inte ledningen som utvecklar verksamheten enligt Hallands läkarförening. För att de ska få större utrymme att bidra till verksamhetsutvecklingen framfördes ett önskemål om att platta pyramiden i organisationen.

Arbetsgivaren efterfrågade arbetstagarorganisationernas syn på vad som är viktigt i kravspecifikationerna.

I dialogen framkom att arbetstagarorganisationerna ansåg att det till båda tjänsterna är viktigt att sökanden är visionära, har förståelse för den politiska ordningen, är lyhörda och inlyssnande från både politik och operativ verksamhet, har hög kommunikativ förmåga och är transparenta.

Vad gäller specifikt hälso- och sjukvårdsdirektören ansåg mötesdeltagarna att det var viktigt att hen har en bakgrund inom hälso- och sjukvård, att fokus i övrigt bör vara att kunna förvalta och vara insatt i hela verksamheten för att kunna hålla ihop helheten. Exakt grundprofession, dvs läkare eller sjuksköterska bör inte vara centralt. Dragica Grahovac, SACO, poängterade även att det är viktigt att det blir ett rimligt omfattande uppdrag, där förutsättningar för samarbete och kommunikation mellan olika verksamheter och verksamhetsnivåer finns.

Vad gäller regiondirektören ansåg arbetstagarorganisationerna att hen ska vara lyhörd, ha förmåga att ha och få tillit, vara lugn i sig själv och förmåga att prioritera en sak i taget. Vikten av en hyfsad ekonomisk bakgrund framfördes också samt vikten av goda omdömen i sitt ledarskap från en större organisation.

Boel tackade för bra och värdefull input, vilken hon kommer att ta hänsyn till i sammanställningen av kravspecifikationerna. RSau kommer att fastställa kravprofilerna redan efterföljande vecka. Intervjuer planeras att ske i månadsskiftet oktober, november.

25. Information och dialog - Organisationsförändring Fastighetsavdelningen

Cristine Karlsson informerade om att nu pågår arbete med att förbereda flytten av Regionfastighet till Regionkontoret.

Arbetsgivaren föreslår att samverkansbeslutet sker formellt på Regionkontorets samverkan och att endast information sker på CSG. Risk- och konsekvensanalys sker då i den beslutande samverkansgruppen. Arbetsgivaren föreslår att blivande fastighetschef organisatoriskt ska vara under ekonomidirektören. Både fastighetschef och avdelningschef ska rekryteras. Funktionen fastighetsekonom som idag är placerad på Regionservice behöver säkerställas när Regionfastighet flyttas till Regionkontoret.

Görel Stoltz, Kommunal, lyfte att de inte har några medlemmar inom regionkontoret. Görel vill därför stämma av med kollega inom regionservice innan besked om OK från Kommunal. Hon lovade återkomma till Cristine redan under dagen.

Arbetstagarorganisationerna har inget i övrigt att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

Under förutsättning att Kommunal inte har en avvikande åsikt kommer arbetsgivaren göra enligt förslag.

26. Information och dialog - Projektet Kompetensförsörjning och organisationsutveckling/ÖK förbättrad förlossningsvård och insatser för kvinnors hälsa

Inger Almelund presenterade sig och beskrev kort bakgrund till överenskommelsen. Hon beskrev de insatser som behöver göras för att möta intentionen, samt förtydligade vad de fem pågående utvecklingsprojekt Region Halland har inom överenskommelsen innebär.

Utvecklingsprojekten är följande:

- Förlossningsbristningar på kort och lång sikt
- Insatser för psykisk hälsa för den gravida kvinnan före under och efter graviditet
- Gravida med övervikt och fetma
- Modell för en trygg och jämlik vård med fokus på utlandsfödda kvinnor
- Kompetensförsörjning och organisationsutveckling.

Inger beskrev kostnaderna per projekt och vad arbetsgivaren gjort för medlen. Hon konstaterade att de framförallt gått till finansiering av anställningar. Inger förtydligade även det råd som skapats i syfte att identifiera effekterna som projektet ska åstadkomma, dvs ett optimalt patientflöde och en trygg och säker vård med hög kvalitet genom att säkra framtida kompetens och försörjning. Under hösten kommer även planering göras för implementation under 2019 av "trygg start", ett strukturerat introduktionsprogram. Arbetsgivaren tror att detta program samtidigt kommer att främja möjligheten att behålla fler av de erfarna barnmorskorna.

Camilla Tellström, Vårdförbundet, delar bilden som beskrivits att det är ett ansträngt arbete just nu och att det därför behövs fler anställda inom yrkesgruppen. Vårdförbundets uppfattning är att anställda tyvärr söker sig från förlossningsvården idag. Vårdförbundet vill att projekten görs utöver ordinarie verksamhet och på så sätt få till rätt bemanning. Det finns ett stort intresse från medlemmarna, men det kräver samarbete över gränserna. Vårdförbundet anser att det är mycket positivt med introduktionen på tre månader. De önskar även att regionen tar den ett steg längre, med ett introduktionspaket under ett helt år, för att lära känna fler arbetsställen.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, undrade varför man måste dela på kvinnokliniken och förlossningsvården? Cristine Karlsson bemötte frågan med att det är en fråga som ställts tidigare, men att den fortfarande är berättigad.

Inger förklarade bakgrunden till dagens organisation där kvinnohälsovården 2011 flyttades från primärvården till ambulansen. Ca 25 % är utomläns i Varberg.

27. Information och dialog - Avstämning sommaren 2018

Cristine Karlsson förtydligade att hon initierat denna uppföljning för att få in olika perspektiv på hur sommaren fungerat.

Dragica Grahovac, SACO lyfte att de generellt sett bedömer att sommaren varit ovanligt lugn för SACOs medlemmar med få personärenden. Närsjukvården har haft det tuffast, där en del sjukskrivningar har förekommit, till övervägande del beroende på ej tillsatta vakanser. Hallands sjukhus har haft ett hårt tryck, men det har ändå fungerat bra. De har inte haft några medlemmar som ringt om stöd eller hjälp.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, rapporterade att det inte har varit en acceptabel arbetsmiljö i Varberg, i första hand på akutmottagningen. De anser att det beror på vårdplatsbristen. Anders belyste att det stundtals varit över 50 patienter samtidigt, där de tvingats förvandla akutmottagningen till vårdavdelning för att lösa situationen. Hallands läkarförening hävdar att det fattas doktorer, till ST-tjänster mm, vilket är ett problem hela året men som varit akut nu i sommar. De anser att det behöver anställas fler på ST-tjänster och andra ordinarie tjänster. Våga tillsvidareanställa istället för ett stort antal visstidsanställningar på grund av sparbetning. De lyfte vidare att det har fungerat bra i Kungsbacka och att skillnaden i första hand består i att de har en närakut som 1177 kan råda patienter att åka till istället för till akuten. I och med närakuten finns även förutsättningarna för en planerad verksamhet, där man kan planera och dimensionera på ett helt annat sätt. Kungsbacka är inte heller en sommarstad på samma sätt som Varberg. Hallands läkarförening anser att radikala åtgärder behövs i Varberg.

Hallands läkarförening rapporterade vidare att Halmstad har haft ett ansträngt läge, men det har fungerat och Psykiatrin har generellt sett fungerat bättre. Tvååker har brist på läkare, vilket ställer till problem, men det har inte specifikt med sommaren att göra.

Ann-Catrine Bengtsson, Vision, redovisade att det har varit en lugn sommar med endast lättare ärenden. Vision brukar stämma av med medlemmarna inom Psykiatrin och Närsjukvården om de har fått ut minst 3 veckors semester, om verksamheten har bemannats, och att de inte har jobbat övertid. De har inte fått in några klagomål eller brister kring detta.

Görel Stoltz, Kommunal, rapporterade att sommaren på totalen varit något bättre än föregående år. De tre första veckorna efter midsommar var dock mycket ansträngda på grund av överbeläggningar. Kommunal har sett att överbeläggningsrutinen på Medicinkliniken i Varberg har fungerat bra, medan den inte verkat fungera lika bra på övriga kliniker vilket medfört problem för arbetet på akuten i Varberg. De ser att övertiden har ökat i slutet på augusti. Kommunal ser vidare att kirurgen och urologen i Varberg har mycket överbeläggningar generellt. Medicin i Halmstad har haft det tuffare i år än någonsin tidigare. Finns inte tillräckligt med tider inom närsjukvården, vilket påverkar sjukhusen negativt.

Kommunal redogjorde vidare för att städ på Regionservice har haft det tufft. De har haft mycket semestervikarier och det har inte fungerat helt bra. Kommunal anser att timavlönade generellt jobbar lite för mycket och har haft timanställningar under lite för långa perioder. Kommunal ser utrymme för tillsvidareanställning av flera av dessa.

Camilla Tellström, Vårdförbundet, rapporterade att det generellt sett har varit bättre i sommar. Närsjukvården har haft ett hårt tryck och de tror att det i första hand beror på sommarens långvariga värme. Bemanningssituationen generellt har utgått från exakt bemanning, dvs inte tagit höjd för eventuell sjukdom eller annan frånvaro, varför det har brustit i praktiken. Vårdförbundet saknar närsjukvården på akuten, och menar att det har lett till ett ökat flöde. Vårdförbundet tackar för ett bra samarbete i personären under sommaren.

28. Information och dialog - Information inför medarbetarundersökningen 2018

Anna Sköld informerade att det förslag på nytt arbetssätt och omfattning på undersökningen som informerades om före sommaren är det som även beslutats om. Anna redogjorde för tidplan och att information nu gått ut brett om att medarbetarundersökningen kommer och varför. Ett dialogunderlag har förmedlats till chefer som stöd för dem på APT i september inför medarbetarundersökningen i oktober. Stödmaterial kommer även att tas fram och förmedlas till cheferna och HR-partners inför resultatåterkopplingarna och eventuellt arbete med handlingsplaner. Resultatgenomgång och analys av resultatet ska ske på samtliga avdelningar. Särskilt upprättande av handlingsplaner kommer däremot inte att vara ett krav. Om den ordinarie verksamhetsplanen kan förstärkas utifrån behovsanalys av medarbetarundersökningens resultat bör aktiviteter införlivas i ordinarie verksamhetsplan istället för att skapa en parallell process. Avdelningar med bra resultat ska analysera hur dessa kommer sig och kunna användas som goda exempel till andra verksamheter inom Region Halland. Uppföljning ska ske inom ordinarie verksamhetsuppföljning, då denna undersökning ska ses som en del av alla typer av undersökningar för att stämma av hur det går för oss.

Samtliga arbetstagarorganisationer lyfte att de ser fram emot att handlingsplaner och uppföljning av dem integreras i ordinarie verksamhet.

29. Beslut - Uppföljning Region Hallands likabehandlingsarbete 2017

Anna Sköld sammanfattade vad som gjorts på regionövergripande nivå; i första hand arbete för att skapa ordning och reda och skapa tydlighet i vad som förväntas utifrån ny lagstiftning. Anna redovisade även övergripande statistik och vad som gjorts under respektive målområde under föregående år.

Camilla Tellström, Vårdförbundet, lyfte att de saknar rutin för att möjliggöra för ammande mammor att arbeta, särskilt inom ambulansverksamheten.

Dragica Grahovac, SACO, framförde att de inte anser att aktiviteterna lönesamtal och lönekartläggning är aktiviteter som bidrar till delmålet jämlik lön. De önskar aktiviteter som direkt ökar attraktivitetskraften i yrken som är könssegregerade för att minska segregeringen, vilken är en avgörande faktor för lönenivån inom offentlig verksamhet.

Arbetstagarorganisationerna har inget i övrigt att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

30. Beslut - Övriga RS-frågor

Camilla Tellström, Vårdförbundet, gjorde ett medskick kring målet hälsofrämjande liv och utvecklad hälsopolitik i Handlingsplan agenda 2030. Vårdförbundet anser att det krävs en utveckling av närsjukvården för vårdvalet och resurser för att nå det målet, samt att det behövs en barnmorska per födande barn. Vårdförbundet ställde sig också frågande till hur arbetsgivaren tänker i samband med den goda arbetsgivaren och personalens psykiska hälsa, att fler förebyggande insatser behövs. De önskar vidare att arbetsgivaren ser över villkoren för utbildningstjänster i egenregion. De hävdar att det saknas både handledarutbildningar och brist på ansvar inom VFU. Vårdförbundet lämnade över ett underlag med vilka åtgärder de anser man bör göra för att förbättra.

Arbetstagarorganisationerna har inget i övrigt att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

31. Information och dialog: Övrig fråga: Budgetprocessen 2019

Cristine Karlsson informerade om att på nästa veckas CSG-möte kommer CSG:s representanter få chansen att ge inspel på kommande års budgetprocess och åtgärdsförslag för en budget i balans. Arbetsgivaren vill att arbetstagarorganisationerna tänker över vilka förslag och inspel de har på hur vi ska kunna få ned vår ekonomi till balans.

Arbetstagarorganisationernas inspel blir viktiga och kommer att beaktas i de alternativ som sedan kommer att presenteras till politiken.

Mötets öppnande

§22

Information och dialog - Omställningsfonden

§23

Information och dialog -
Rekrytering regiondirektör och
hälso- och sjukvårdsdirektör

§24

Information och dialog -
Organisationsförändring
Fastighetsavdelningen

§25

Information och dialog -
Projektet
Kompetensförsörjning och
organisationsutveckling/ÖK
förbättrad förlossningsvård
och insatser för kvinnors hälsa

§26

Information och dialog -
Avstämning sommaren 2018

§27

Information och dialog -
Information inför
medarbetarundersökningen
2018
§28



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Inför medarbetarundersökning 2018

CSG 180905

Syftet

Undersöka medarbetarnas uppfattning om och förutsättningar för att nå Region Hallands övergripande kompetensförsörjningsmål - kompetenta och engagerade medarbetare

Uppnås genom att:

- Resultaten ger underlag till respektive verksamhet om **medarbetares uppfattning och upplevelse** om sin arbetsmiljö och ledningens styrning och organisation
- Uppmärksamma **goda exempel** och välfungerande arbetsplatser, samt identifiera utvecklings- och förbättringsområden för respektive verksamhet
- Underlag till **faktabaserade** regionövergripande **årliga prioriteringar**.



Information på APT i september

- Vilka får enkäten?
- Anonymitet
- Innehåll: 15 frågor kring organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, samt hållbart medarbetarengagemang, HME
- Dialog lönesättande chef
- Dialog utsatthetsbegrepp
- Du gör skillnad!



Tidplan

- ✓ 25 sep - Mail om snart dags och avstämning lönesättande chef
- ✓ 2 okt - Medarbetarenkäten går ut
- ✓ 22 okt - Medarbetarenkäten stängs
- ✓ Arbeta med resultatet.
- ✓ Analys och ev handlingsplan samverkas Q1 2019
- ✓ Följ upp handlingsplan och mål.

Beslut - Uppföljning Region
Hallands
likabehandlingsarbete 2017

§29

Regionkontoret
HR-avdelningen
Anna Sköld
HR-strateg

Regionstyrelsen

Uppföljning av Region Hallands likabehandlingsarbete 2017

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att
- anteckna lämnad uppföljning av Region Hallands likabehandlingsarbete för 2017 till protokollet

Sammanfattning

Enligt Region Hallands riktlinjer för likabehandling ska förvaltningarnas likabehandlingsarbete följas upp årligen i regionens årsuppföljning. Varje förvaltning har redovisat de aktiviteter som de genomfört under året för att nå de regiongemensamma målen i riktlinjerna inom:

- o Arbetsförhållanden
- o Rekrytering
- o Lön
- o Föräldraskap
- o Trakasserier/kränkande särbehandling
- o Utbildning

Ny arbetsmetod för det systematiska likabehandlingsarbetet har införts i enlighet med ny Diskrimineringslag från januari 2017. Region Hallands nya kompetensförsörjningspolicy genomsyras av ett likabehandlingsperspektiv och könsuppdelad statistik har integrerats i dess uppföljning. Aktiviteter som genomförts under året har gjorts i enlighet med det systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet inom förvaltningarna, samt utifrån Region Hallands respektive förvaltningarnas målområden och prioriterade aktiviteter för året. Samtliga förvaltningar har redogjort att de genomfört de aktiviteter som planerats för i respektive förvaltnings plan. Kultur- och skolförvaltningen har, förutom de återkommande systematiska aktiviteterna, även haft särskild information och diskussion kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, samt tydliggjort att det är nolltolerans som gäller för sådant beteende.

Uppföljning av personalekonomiska nyckeltal för jämställdhet

Jämförelser i denna rapport har skett med statistik från SCB och SKL/Koladas publicerade data för jämställdhet.

Under 2017 var 93 % av Region Hallands anställda (exkl. timavlönade) kvinnor respektive 91 % av regionens anställda män tillsvidareanställda. Region Halland har en jämnare fördelning än övriga landsting och regioner där andelen tillsvidareanställda 2017 var 85 % för kvinnor och 79 % för män. Samtliga av de 333 chefsbefattningarna i Region Halland under 2017 var tillsvidareanställningar. 70 % av chefsbefattningarna innehades av kvinnor. Då andelen kvinnliga anställda i Region Halland utgör 80 % kan förhållandet mellan andelen kvinnliga respektive manliga chefer bli jämnare.

Region Halland erbjuder sedan flera år tillbaka alla medarbetare möjligheten att arbeta heltid. Erbjudandet hanteras systematiskt enligt intern rutin två gånger per år. I Region Halland var 73 % av medarbetarna heltidsanställda under 2017 jämfört med 88 % i snitt i regioner och landsting i Sverige. Majoriteten, dvs 15 100 tjänster, av totalt 20 000 nya heltidsarbeten i kommuner, landsting och regioner tillsattes av kvinnor under 2017 enligt SKL. Det var framförallt yrkesgruppen undersköterskor som ökade nationellt, med 1 500 heltidstjänster (+6%) från 2016.

71 % av Region Hallands kvinnliga medarbetare hade heltidstjänster under 2017, medan 84 % av männen hade en heltidstjänst. För chefer i Region Halland ser fördelningen av sysselsättningsgraden mer jämn ut, 98,7 % av kvinnorna arbetar heltid och 99,5 % av männen.

Yrkesjämställdheten är, precis som de senaste åren, låg inom Region Halland. Endast två yrkesgrupper faller inom ramen för jämställda yrken (40-60 %), läkare med 49 % kvinnor och 51 % män och gruppen övrig personal med 59 % kvinnor och 41 % män. Yrkesgruppen medicinska sekreterare är den mest ojämsställda yrkesgruppen med endast 1 manlig anställd (exkl. timavlönad personal).

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har stigit något under de senaste åren i hela riket men trenden bröts under föregående år. I Region Halland ser vi inte samma trendbrott, men vi har en fortsatt låg sjukfrånvaro, näst lägst jämfört med andra landsting och regioner på 5,26 % (5,2 % 2016). Männens sjukfrånvaro har sjunkit från 3,5 % 2016 till 3,2 % 2017 och kvinnornas sjukfrånvaro är i stort sett oförändrad på 5,8 %. Vi kan se att skillnaden i sjukfrånvaro mellan könen går igen inom samtliga förvaltningar och att skillnaden ökat från föregående år. Den förvaltning som hade högst sjukfrånvaro under 2017 är Psykiatrin i Halland, medan Kultur och skola är den som hade lägst sjukfrånvaro. Åldersgruppen 60 plus återfinns bland de två åldersgrupper som hade högst sjukfrånvaro på alla förvaltningar. Den andra åldersgruppen som återkommer i topp två på respektive förvaltning fördelas jämt mellan åldersgrupperna 40-49 år respektive 50-59 år.

På de flesta förvaltningarna är det korttidssjukfrånvaron som är vanligast förekommande för såväl kvinnor som män. Undersköterskor är fortsatt den

yrkesgrupp som totalt sett har högst sjukfrånvaro, men delar i år platsen med ekonomi- och transportpersonal med en sjukfrånvaro på 7,5 %.

Regionövergripande är det den kvinnliga tekniska personalen (10,3 %) och de manliga undersköterskorna (7,8 %) som har högst procentandel sjukfrånvarotid av andelen anställda inom respektive yrkesgrupp och kön. På fyra av de sju förvaltningarna sticker den kvinnliga tekniska personalen ut som den yrkesgrupp och det kön som står för markant störst procentandel av sjukfrånvarotiden. Männens sjukfrånvaroandel inom samma yrkeskategori är betydligt lägre, inte ens hälften så hög på någon förvaltning. För både yrkesgruppen teknisk personal och undersköterskor är det underrepresenterade könet det kön som har högst procentuell andel sjukfrånvaro, men det överrepresenterade könet ändå det som totalt har flest sjukfrånvarotimmar. Detta förklaras med att det överrepresenterade könet är i klar majoritet inom yrkesgruppen.

Männens procentandel av sjukfrånvaro per förvaltning är i ett fåtal fall högre än kvinnornas, vilket gäller framförallt inom yrkeskategorin övrig personal på Ambulans Diagnostik och Hälsa, respektive rehab/paramedicin på Hallands sjukhus.

Sammanställning av Region Hallands likabehandlingsarbete 2017

Arbetsförhållanden

I juni 2017 fastställde Regionfullmäktige en regionövergripande kompetensförsörjningspolicy som konstaterade att likabehandlingsperspektivet ska genomsyra allt arbete och att all statistikuppföljning ska vara könsuppdelad där så är möjligt. Det var ett första steg i Region Hallands riktning mot en jämställdhetsintegrerad verksamhetsuppföljning.

Regionens styrdokument för likabehandlingsarbetet skrevs om för att anpassas till den nya Diskrimineringslagen som trädde i kraft vid årets början. I huvudsak handlade förändringen om att införa den uttalade arbetsmetod, så kallade ramverk, som lagen numera föreskriver. Arbetsmetoden ligger i linje med det mål som Regionen har i att integrera likabehandlingsarbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förslag på hur detta bör gå till i praktiken är tänkt att redovisas till hösten 2018, för implementering under 2019.

På förvaltningsnivå har samtliga förvaltningar genomfört löpande systematiska aktiviteter i syfte att säkerställa likvärdiga förutsättningar för en god hälsa på arbetsplatsen för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Exempel på sådana aktiviteter är de årliga arbetsmiljörunderna där likabehandlingsperspektivet undersöks och eventuella risker och brister åtgärdas enligt handlingsplan.

Ett samarbete med Kommunal i syfte att sänka sjukfrånvaron för i första hand undersköterskor resulterade under hösten i att projektplan för att förebygga osund

stress togs fram. För att ge största möjliga verkan av insatsen utökades målgruppen till hela arbetsgrupper istället för enbart undersköterskor, där en avdelning inom medicinkliniken och en inom psykiatrien valdes ut som pilotgrupper.

Projektet pågår under större delen av 2018 och uppföljning och rekommendation till beslut om ev fortsättning och breddning av arbetssättet planeras till november 2018.

Rekrytering

Vid rekrytering och befordran ska alla sökande behandlas lika och Region Halland ska verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på arbetsplatsen.

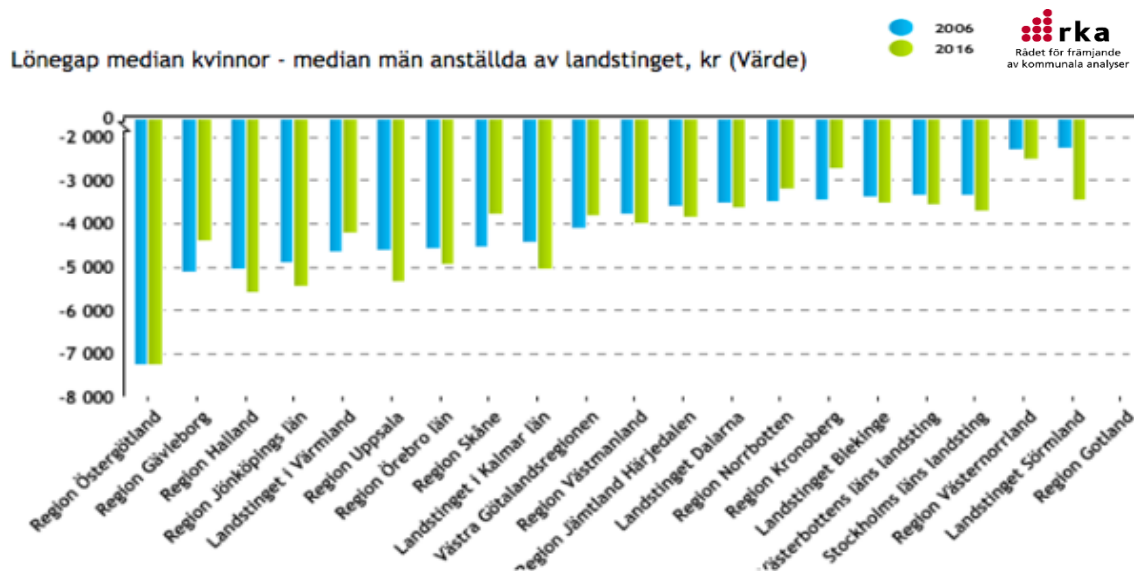
Det gör vi systematiskt genom att chefer i samarbete med HR aktivt arbetar med kravprofiler och annonser innan de skickas ut för att se så att alla oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ha möjlighet att söka vakanta tjänster. HR kvalitetssäkrar samtidigt annonstexterna så att de är icke-diskriminerande. Standardfras som främjar mångfald bland sökande används i platsannonserna. I rekryteringsprocessen finns likabehandlingsperspektivet belyst och ska vara en integrerad del av det aktiva rekryteringsarbetet.

Av vikt är även den könsuppdelade statistikuppföljning som görs vilken ger underlag för analys av eventuella psykiska, organisatoriska eller sociala ojämställdheter och därmed bättre förutsättningar för att se behov av att aktivt arbeta med frågan där så behövs.

Lön

Kvinnors medellön (beräknad på heltidslön) av männens medellön i Region Halland 2017 är 76 %, vilket är en smärre förbättring jämfört med 2016 (75,3 %). Region Halland är därmed på rätt väg, även om vi har en bit kvar till att uppnå jämställdhet i medellön mellan könen.

Landsting och regioner har generellt sett en större ojämställdhet i lönefrågan än andra sektorer, vilket siffrorna för 2016 års snitt för kvinnors medellön av männens visar på med 88 % för riket och 79 % för landstingssektorn. Region Halland ligger under snittet för landstingssektorn. Som vi kan se i nedan diagram är det endast en region som har en större löneskillnad mellan könen än Region Halland.



Tidigare i denna uppföljning har det redovisats att yrkesjämsställdheten är låg i Region Halland. Den senaste lönekartläggningen stärker analysen om en könssegregerad yrkeskultur då 29,4 % av Regionens 136 olika yrkesgrupper under 2017 innehades av endast det ena könet. Denna könsuppdelning mellan yrkesgrupper är en starkt bidragande faktor till skillnad i medellön mellan kvinnor och män i Region Halland. Stöd för detta ges av såväl SCB, som Medlingsinstitutet, som i sina nationella analyser för 2017 konstaterar att kvinnor är överrepresenterade i både yrken och yrkessektorer med lägre löner och att det är den enskilt viktigaste faktorn bakom löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige, dvs både inom offentlig och privat sektor. Region Hallands bild stämmer väl överens med hur det ser ut på övriga arbetsplatser i Halland. Länsstyrelsen i Halland har under större delen av 2000-talet redovisat siffror som visar på såväl en generellt högre löneskillnad mellan kvinnor och män i Halland än i övriga landet, som en mer segregerad arbetsmarknad. I Halland i stort är även andelen män överrepresenterade på ledande positioner, vilket dock inte i lika hög grad stämmer överens med Region Hallands fördelning som är mer jämt fördelad. En vanlig förklaring till att fler män har ledande positioner i Halland är att vi i Halland har en hög andel småföretagare jämfört med övriga landet och, precis som i övriga landet, är dessa i större omfattning män. Dessutom är de småföretag som bedrivs av män oftare inom yrkessektorer som generellt sätt är högre avlönade (t ex industri/produktion) än de yrkessektorer (främst tjänstesektorn) som kvinnliga småföretagare oftast bedriver.

Ett av Region Hallands likabehandlingsmål är att inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Region Halland. En av de aktiviteter som sker årligen kopplat till detta mål är att all personal ska erbjudas lönesamtal. En annan viktig, sedan årsskiftet årlig, aktivitet är den regiongemensamma lönekartläggningen. Vid senaste lönekartläggningen, efter 2017 års löneöversyn, upptäcktes en osaklig löneskillnad för en kvinna i relation till likvärdig man inom gruppen Tandvårdsarbete annat. I samband med att kvinnans vikariat förlängdes under hösten justerades hennes lön upp och den osakliga löneskillnaden var därmed åtgärdad.

Föräldraskap

I Region Halland arbetar vi löpande för att underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap genom att bland annat uppmuntra såväl kvinnor som män till att ta ut föräldraledighet och att medarbetares löneutveckling inte får missgynnas pga föräldraledighet. Möten ska i möjligaste mån förläggas så att arbetstiden går att förena med föräldraskap.

Hot eller våld, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

I oktober 2016 genomfördes en medarbetarundersökning inom Region Halland. Svartfrekvens på 88 procent uppnåddes. Högst svartfrekvens stod administration och ledning för medan läkarkåren var den yrkesgrupp som hade lägst andel svarande. Av de som deltog i undersökningen uppgav nästan 850 medarbetare att de hade blivit utsatta för hot eller våld, kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i sitt yrkesutövande av patient/kund/elev eller deras anhöriga.

Runt 500 medarbetare uppgav att de upplevt trakasserier, kränkningar eller hot eller våld från en arbetskamrat eller chef.

Andel medarbetare som upplevt sig utsatta för kränkande behandling

Typ av bemötande	Från patient/kund/elev/anhörig	Från kollega/chef
Hot eller våld	8,5 %	0,9 %
Kränkande särbehandling/mobbning	2,3 %	5,5 %
Trakasserier	1,8 %	1,4 %
Sexuella trakasserier	0,9 %	0,3 %

Källa: Region Hallands medarbetarundersökning 2016

Respektive förvaltning har under året arbetat med sitt förbättringsarbete i enlighet med de handlingsplaner som de tog fram utifrån medarbetarundersökningens resultat. Under 2016 och 2017 har även kompetenshöjande åtgärder inom kränkande särbehandling gjorts, riktade till samtliga chefer. Insatsen har varit en del av den interna utbildningen och implementeringen av den nya arbetsmiljöföreskriften OSA som trädde i kraft 2016-03-31. Regiondirektör fattade under hösten 2017 beslut om att kränkande särbehandling och trakasserier skulle vara ett prioriterat område för 2018. Av den anledningen arbetades det under hösten fram ett utbildnings- och dialogmaterial i ämnet. Syftet med materialet är att samtliga arbetsplatser ska kunna använda det som stöd vid minst ett apt-tillfälle under 2018 där temat ska vara kränkande särbehandling och trakasserier.

Utbildning och kompetensutveckling

Det pågår ett stort utvecklingsarbete i kompetensutvecklingsprocessen i Region Halland. Bland annat har strukturen för Region Hallands kompetensinventering arbetats om från att tidigare genomföras genom enkät, till att nu ske i dialog med ledningsgrupperna. Denna metod bör ge större möjligheter för en kvalitativ dialog där fler aspekter kan vägas in än i enkätsvaren. Likabehandlingsperspektivet är en sådan aspekt.

Avdelningen för regional utveckling har haft jämställdhet och jämlikhet som ett av de prioriterade områdena för 2017 och har i och med det genomfört fyra lärseminarier om jämställdhet och jämlikhet under året. Målgruppen var samtliga medarbetare inom avdelningen för regional utveckling samt övriga medarbetare på Regionkontoret som arbetar med jämställdhet och jämlikhet i sin funktion.

Regional utveckling har under året även arbetat med ett flerårigt projekt tillsammans med Länsstyrelsen, med stöd av Tillväxtverket, kallat Från vaggan till graven.

Projektet har tre övergripande syften:

- synliggöra ojämställdhetens orsaker och konsekvenser ur ett livscykelperspektiv
- ta fram kunskapsunderlag för förändring och politiska prioriteringar för att uppnå ett attraktivt, inkluderande och konkurrenskraftigt Halland 2020
- planera insatser utifrån ett livscykelperspektiv som överlappar varandra och ställer krav på samarbete och samverkan

Projektet har i första hand fokus på Hallänningen och involverar såväl kommunerna som andra myndigheter i Halland som arbetsgivarparter som i förlängningen kan påverka jämställdhet- och jämlikhetsmöjligheterna för just Hallänningen. Då Region Halland även själva är arbetsgivare, bör resultaten från detta projekt även tas om hand internt och användas som underlag till kommande prioriterade satsningar i våra verksamheter för ökad kvalitet, kreativitet och produktivitet genom bättre målgruppsanpassade aktiviteter för ökad tillgänglighet och mångfald.

Under våren arrangerade Region Halland även en utbildning för 78 personer i jämlikhet och tillväxt. Deltagare var konsulter i Timbanken och från Hallands aktörsråd. Utbildningen filmades och kommer ingå i ett utbildningsmaterial som kommer att användas kopplat till Timbankens verksamhet framöver.

Jämn könsfördelning

I regeringens handlingsplan för jämställda livsinkomster från 2017 lyfts vikten av samhällsinsatser inom särskilt utbildningsområdet för att påverka normer i samhället och öka flickors och pojkars medvetna val av utbildning på gymnasienivå eller högre studier i syfte att bryta en könssegregerad arbetsmarknad.

För att nå en jämnare könsfördelning inom Region Halland och för att väcka intresse för yrken inom vår organisation hos båda könen, har Regionen genomfört olika aktiviteter riktade mot grundskolan och gymnasieskolan. I satsningen "Framtidskraft" har 93 ungdomar mellan 16 och 19 år fått möjlighet att arbeta i olika verksamheter under sommaren 2017. Av dessa 93 var 37 (40, 2016) killar och 56 (54, 2016) tjejer. Nästan hälften, 44 ungdomar, var placerade inom Regionservice.

Regionen har deltagit vid olika gymnasie- och arbetsmarknadsdagar på högskolor, universitet och andra offentliga rum för att ge ungdomar och vuxna kunskap om den bredd av yrkeskategorier som Region Halland representerar. Ett exempel på ett sådant arrangemang där vi försökt nå andra målgrupper än de vi vanligen möter är Kompetensmässan i Halland som arrangerades av Arbetsförmedlingen och där bland annat Region Halland stod som medfinansiär. Det övergripande syftet med dessa olika aktiviteter är att väcka ett intresse för de yrken vi erbjuder för att vilja utbilda sig och i framtiden kunna arbeta hos oss.

Region Halland har, tillsammans med de halländska kommunerna, ett gemensamt traineeprogram sedan 2012. Syftet med Trainee Halland är att dels hitta nya kompetenser inom olika specialstyrken och inom områden där vi ser ett behov av nya kompetenser på lång sikt. Vidare är syftet även att marknadsföra Region Halland som en attraktiv arbetsgivare samt skapa intresse hos såväl kvinnor och män ur ett mångfaldsperspektiv. Trainee Hallands mål är att skapa en gemensam arbetsmarknad och öka rörligheten samt att bidra till generations- och kompetensväxling inom regionen. Programmet pågår under 10 månader och deltagarna får mycket god inblick i de verksamheter som finns inom respektive organisation. Under 2017 har 14 nya traineetjänster rekryterats till programmet, varav två kvinnliga traineer har rekryterats till just Region Halland. Den ena som utvecklingsingenjör på FoU och den andra som Digital Designer på IT.

Morgondagens ledare, ML, är ett program riktat till medarbetare som vi ser som möjliga blivande ledare. Även denna satsning sker i samarbete med kommunerna i Halland. Programmet har inför 2017 kortats ned från 10 till 4 månader och samtidigt utökats från en omgång till två omgångar per år. ML har en modul i sitt program som handlar om mångfald, etik och bemötande där deltagarna får reflektera mycket kring sig själv och sina egna fördomar. Av de 30 deltagarna i programmet deltog 8 personer från Region Halland, samtliga kvinnor. Deltagarna 2017 representerade 6 olika yrkeskategorier samt 5 olika förvaltningar inom Region Halland.

Majoriteten av de sökande, under samtliga tidigare år, har till största del bestått av kvinnor. Morgondagens Ledare 2017 är den enda omgången då det enbart har varit kvinnor som gått programmet.

Chef- och ledarutveckling

Chef- och ledarutveckling i Region Halland består av olika delar. Det handlar dels om grundläggande chefsutbildningar inom olika ämnen såsom bland annat arbetsrätt, lönebildning och arbetsmiljö men det handlar även om att utveckla ledarskapet.

Grundutbildningen inom arbetsmiljö för chefer och skyddsombud lyfter upp likabehandling som en särskild del i utbildningen för att belysa vad begreppet innebär och vilka ställningstagande Region Halland har, samt vad det i praktiken innebär i rollen som chef. Precis som föregående år hölls utbildningen vid tre tillfällen under året och drygt 100 personer deltog, ganska jämt fördelade mellan chefer och skyddsombud. Drygt 80 kvinnor respektive drygt 20 män deltog, en jämn fördelning med tanke på andelen anställda per kön.

När det handlar om att utveckla ledarskapet så bygger det på Region Hallands chefsuppdrag. Chefsuppdraget handlar bland annat om att engagera och motivera medarbetare, vilket i mångt och mycket innebär att som chef vara en förebild och bärare av den gemensamma värdegrunden i Region Halland och visa tillit till sina medarbetare.

Integration av sjukvårdspersonal med utländsk examen

Under 2017 har arbetet med att integrera sjukvårdspersonal med utländsk examen fortsatt inom Region Halland. Detta är ett viktigt arbete, som en del i den långsiktiga kompetensförsörjningen av läkare, tandläkare och annan sjukvårdspersonal. Samtidigt är det av högsta vikt att Region Halland som arbetsgivare aldrig ger avkall på säkerheten och alltid bibehåller god kvalitet i vården med patientens bästa i fokus.

Under 2017 har följande riktade insatser genomförts:

Kursen "God och Säker vård" har startats upp för fjärde gången och den kommer att slutföras under kvartal 1 2018. Kursen är återkommande och löper kontinuerligt under ca 9 månader med ett utbildningstillfälle varannan vecka. Målgrupp för kursen är läkare och legitimerad vårdpersonal med utbildning från annat land än Sverige. Det kan vara såväl svenska läkare med utländsk examen som utländska läkare med examen från annat land. Under 2017 har 10 personer påbörjat utbildningen, varav 2 kvinnor. Under 2016 var 6 av de då 7 deltagarna kvinnor, så totalt över dessa båda år blir det en jämn könsfördelning.

Kompetenscentrums verksamhet har dragit igång med full kraft under 2017 och under året har 7 läkare, varav 1 kvinna verkat vid utbildningsvårdcentralen med fokus på utländsk vårdkompetens.

Erfarenheten visar att även med ett godkänt C1-test kan kunskaper i svenska variera, inte minst förmågan att kommunicera. Med anledning av det har alla utländska läkare och tandläkare erbjudits att träffa en språkkonsult för bedömning av faktiska kunskaper.

För befintlig personal och för exempelvis vikarier som inte uppnått C1-nivå och har behov av förbättrade språkkunskaper, tillhandahåller Region Halland svenskutbildning i samarbete med Folkuniversitetet. Språkkursen erbjuds även till personer med sysselsättning inom Kompetenscentrum. 2017 erbjöds en riktad utbildning i svenska till 15 personer (10 pers, 2016), varav 5 kvinnor (2 kvinnor, 2016). Såväl andelen kvinnor som totala antalet deltagare har därmed ökat från föregående år.

Under 2017 har språkpraktik för potentiella undersköterskor eller vårdbiträden erbjudits på Region Hallands egna folkhögskolor samt i vårdmiljö. Projektet har varit ett samarbete med Arbetsförmedlingen och de halländska kommunerna. Deltagarantalet har varierat under året och ett antal avhopp har skett, men i slutet av 2017 var antalet 20 personer, varav 12 kvinnor. Under 2016 var det få kvinnliga sökanden, något som utvecklats positivt inför årets deltagande, med tre gånger fler kvinnliga deltagare under 2017 som resultat.

Region Halland har, inom ramen för Framtidsarbetet, satsat på svenskutbildning för våra serviceteam på Hallands sjukhus i Varberg och Halmstad. Deltagarantalet har varit 4 män och 18 kvinnor och speglar den majoritet av kvinnor som finns i berörd yrkesgrupp. Satsningen är avslutad och kommer att inte att fortsätta under 2018.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
Tf regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör

Bilaga:

Uppföljning Aktivitetsplan likabehandling 2017 KoS
Uppföljning av Likabehandlingsarbetet för RGS 2017
Uppföljning likabehandling Psykiatri 2017
Uppföljning likabehandling NSVH 2017
Likabehandlingsaktiviteter Hallands Sjukhus 2017
Uppföljning av Likabehandlingsarbetet för ADH 2017
Uppföljning av Likabehandlingsarbetet för RK 2017

Beslutet ska skickas till

Klicka här för att fylla i vilka beslutet ska skickas till

TJÄNSTESKRIVELSE

Regionservice

Anna Arnskill, Pontus Engberg HR-partner

Datum

2018-02-19

Diarienummer

[xxxxxxxx]

Uppföljning av Likabehandlingsarbetet på Regionservice under 2017

Inledning

Region Hallands likabehandlingsplan har fokus på arbetsförhållanden, rekrytering, lön, föräldraskap/föräldraledighet och kränkande särbehandling. Det finns uppsatta mål för respektive område och aktiviteter för att uppnå målen.

Arbetsförhållanden

"Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning." Diskrimineringslagen 4§

Region Hallands mål: Såväl fysiska som psykosociala arbetsförhållanden i Region Halland ska vara sådana att de lämpar sig för samtliga medarbetare.

Arbetet med likabehandling pågår kontinuerligt och ingår i ordinarie arbete. Ingen gemensam aktivitet har genomförts under året utan varje avdelning har vävt in det i sitt utvecklingsarbete. Genom regelbundna APT, utvecklingssamtal och lönesamtal förs dialog kring jämställdhet och mångfald. Samtliga medarbetare ska ha ett utvecklingssamtal per år och i samband med detta också få en personlig utvecklingsplan. Detta följs upp i de årliga arbetsmiljöromderna som görs tillsammans med fackliga representanter. Resultatet från arbetsmiljöromderna har sedan följts upp av respektive chef.

Rekrytering

"Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar."

Diskrimineringslagen 7§

"Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare." Diskrimineringslagen 8§

Region Hallands mål: Vid rekrytering ska alla sökande behandlas lika. Region Halland ska verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på regionens arbetsplatser.

Utifrån gällande kunskaps- och kompetenskrav för tjänsterna ska vi verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på våra arbetsplatser. Alla annonser är utformade så att det finns förutsättningar för kvinnor och män oavsett ålder, kön och etnisk bakgrund att söka tjänsten, som kvalitetssäkring granskas annonserna även av HR-rekrytering. I möjligaste mån är båda könen representerade från arbetsgivarens sida vid intervjuer av sökande.

Lön

"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön." Diskrimineringslagen 10§.

Region Hallands mål: Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Region Halland.

För att uppnå målet genomförs årligen en regiongemensam lönekartläggning där ev. skillnader åtgärdas. Regionledningen har med de regiongemensamma lönekriterierna som grund definierat hur kriterierna bör bedömas. Arbetet med att tydliggöra dessa bland samtliga medarbetare har pågått under ett par års tid.

Vid den årliga lönerevisionen stöttar HR i att belysa vikten av att inga medarbetare ska missgynnas i sin löneutveckling på grund av t.ex. sjukdom, föräldradighet eller ålder.

Föräldraskap/föräldradighet

"Arbetsgivaren ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap." Diskrimineringslagen 5§

Region Hallands mål: Region Halland ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap.

Arbetsplatsrelaterade möten ska förläggas så att de i mesta möjliga mån är förenliga med barnomsorgens öppettider.

Inför föräldraledighet ska närmsta chef komma överrens med medarbetaren om hur kontakt med arbetsgivaren ska ske under föräldraledigheten. Föräldralediga medarbetare ska bjudas in till APT, utvecklingssamtal och lönesamtal.

Kränkande särbehandling

"Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier." Diskrimineringslagen 6§

"Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap." Arbetsmiljöverkets föreskrift 1§

Region Hallands mål: På arbetsplatsen ska det vara nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Information och diskussion avseende trakasserier och kränkande särbehandling ska kontinuerligt finnas som en punkt på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal. För att identifiera om det föreligger trakasserier och kränkande särbehandling ställs frågor i arbetsmiljörunderna. Handlingsplaner upprättas i enlighet med den rutin som finns inom Region Halland när behov identifierats. Som stöd finns HR-partner som samverkar tillsammans arbetsmiljöspecialister och företagshälsovården.



Uppföljning av arbetet med likabehandling i Närsjukvården Halland 2017

Aktuella områden har varit:

- Arbetsförhållanden
- Rekrytering
- Lön
- Föräldraskap/föräldraledighet
- Kränkande särbehandling

Arbetsförhållanden

Samtliga arbetsplatser gör arbetsmiljöronder en gång per år. Sammanställning av dessa redovisas för samverkansgrupper under hösten samma år. Inga missförhållanden avseende likabehandling har identifierats.

Normalt har chef och medarbetare årligen utvecklingssamtal. Där så inte sker, beror det på chefsbyten. Samtalen blir då istället mer av karaktären att lära känna varandra.

Arbetsplatserna i Närsjukvården har regelbundet arbetsplatsträffar, 1 gång i månaden. I resultat från medarbetarundersökningar framgår att man generellt är nöjd med hur arbetsplatsträffarna genomförs.

Rekrytering

Närsjukvårdens personalavdelning följer upp utformningen av platsannonser med avseende på likabehandling för att säkerställa att ingen diskrimineras och att alla formellt behöriga kan söka aktuell tjänst.

Vid introduktion av nyanställda finns likabehandling med som en del.

Lön

Inför den årliga löneöversynen beaktas den senaste lönekartläggningen. En osaklig löneskillnad identifierades inom gruppen "Tandvård annan" vid den senaste lönekartläggningen. Den kvinnliga medarbetarens lön, som var osakligt lägre än likvärdig manlig medarbetarens lön, justerades upp till samma nivå som den manliga medarbetarens i samband med att hon fick förlängt vikariat. I samband med lönerevisioner genomförs lönesamtal.

Föräldraskap/föräldraledighet

Då medarbetare går på föräldraledighet görs en överenskommelse med närmaste chef om hur kontakten med arbetsplatsen ska vara under föräldraledigheten.

Förvaltningen strävar ständigt efter att det ska gå att förena arbete och föräldraskap på ett bra sätt.

Löneutveckling missgynnas inte vid föräldraledighet.

Kränkande särbehandling

I Närsjukvården råder nolltolerans mot kränkande särbehandling.

Likabehandlingsfrågor och värdegrundsfrågor tas upp på chefsmöten. Många gånger faller dessa frågor in naturligt i andra frågeställningar.

Likabehandling och frågor kring värdegrund tas årligen upp på APT.

Exempel på lokala aktiviteter i verksamheterna

På APT diskuteras värdegrundsregler, hur vi är mot varandra på jobbet. Vad är ett okej beteende och vad är inte okej?

Dialog förs om öppet klimat och samarbete där en punkt som återkommer är respekt oavsett egenheter, olikheter och åsikter.

Diskussioner förs på arbetsplatser om kränkande särbehandling och hur man kan hantera detta om det uppkommer. T ex om det uppkommer via telefon från patienter och hur man då bemöter detta.

På APT har alla professioner samma värde och alla ska behandlas lika oavsett profession i diskussioner.

Datum
2018-07-12

Uppföljning av likabehandlingsplan 2017

Psykiatri Halland arbetar med att genomföra aktiviteter som stödjer den regionövergripande likabehandlingsplan som finns för Region Halland. Uppföljningen nedan görs utifrån Psykiatrins aktivitetsplan för likabehandling.

Arbetsförhållanden

Mål – Såväl fysiska som psykosociala arbetsförhållanden i Psykiatri Halland ska vara sådana att de lämpar sig för samtliga medarbetare.

- Arbetsmiljöronder har genomförts under kvartal 1 och 2. Sammanställning har redovisats i samverkansgrupp under hösten 2017. Denna sammanställning ligger till grund för planerade förvaltningsgemensamma aktiviteter för nästkommande år.
- Medarbetarna ska fortsatt ha haft utvecklingssamtal med sin närmaste chef och i samband med det ta fram en individuell utvecklingsplan. Resultat från medarbetarundersökningen 2016 visar ett värde på 72 att de som har svarat på enkäten anser att utvecklingssamtalet har genomförts på ett bra sätt.
- Regelbundna arbetsplatsträffar och samverkansmöten hålls på arbetsplatserna. Resultat från medarbetarundersökningen 2016 visar ett värde på 87 avseende frågan om regelbundna arbetsplatsträffar och visar att detta fungerar väl i Psykiatri Halland.
- Under året har det gjorts uppföljningar av sjukfrånvarostatistiken per avdelning. Aktivt arbete kring rehabilitering har pågått för att minska sjukfrånvaron. HR och Pe3 har blivit inkopplade för insatser för att säkra aktiva rehabiliteringsplaner. Inom ramen för Framtidsarbetet har även kartläggning av arbetsuppgifter gjort vid flertal arbetsplatser, som kommer att leda till tydliggörande av roller och ansvar och renodling av arbetsuppgifter som på sikt borde påverka sjukfrånvaro positivt.

Rekrytering

Mål – Vid all rekrytering ska alla sökande behandlas lika. Psykiatri Halland ska verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på arbetsplatserna.

- Det sker kontinuerligt ett aktivt arbete med kravprofiler i rekryteringar. Annonserna skall vara utformade så att det finns förutsättningar för alla som uppfyller kompetenskraven att söka aktuella tjänster. HR är med i framtagning av annonser för kvalitetssäkring.

- Mångfaldsperspektiv har tillämpats i urval vid rekrytering där det funnits behov.

Lön

Mål – Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Psykiatrin i Halland.

- Uppföljning och analys av genomförd löneöversyn har gjorts och förbättringsåtgärder vad gäller process och innehåll har identifierats.
- Uppföljning av lönekriterierna och revidering görs årligen.
- Lönekartläggning genomförs regiongemensamt för att identifiera de områden som förvaltningen behöver arbeta med. Inga osakliga löneskillnader identifierades inom psykiatrin.
- Alla medarbetare ska ha erbjudits lönesamtal med närmsta chef.

Föräldraskap/föräldraledighet

Mål – Psykiatrin i Halland ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap

- Löneutvecklingen ska inte missgynnas av föräldraledighet eller föräldraskap. I löneöversynen har föräldralediga inte särbehandlats.
- Kompetensutveckling skall inte missgynnas av föräldraledighet eller föräldraskap. Varje chef säkerställer att så inte sker.
- Inför föräldraledighet kommer chef och medarbetare överens om hur kontakten med arbetsplatsen ska se ut under föräldraledigheten. Cheferna säkerställer att föräldralediga fortlöpande får information om mötestider, förändringar och utvecklingsfrågor på arbetsplatsen.

Trakasserier och kränkande särbehandling

Mål – På arbetsplatserna inom Psykiatrin i Halland ska det vara nolltolerans mot trakasserier och kränkande särbehandling.

- Följa den rutin som finns vad gäller kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Se till att medarbetarna känner till rutinen samt likabehandlingsplanen, detta kommuniceras på APT.
- Se över inkomna anmälningar av trakasserier och kränkande särbehandling för att identifiera utvecklingsområden. Antalet anmälningar eller indikationer på att kränkningar och trakasserier förekommer är få. Resultatet från medarbetarundersökningen 2016 visar dock att det förekommer mer än vad som anmäls. Resultatet från den medarbetarundersökningen visar också att 89,8% av medarbetarna vet vart de ska vända sig vid utsatthet.

Uppföljning Likabehandlingsplan 2017 Hallands sjukhus

Nedanstående aktiviteter har genomförts utifrån de regiongemensamma målen

Arbetsförhållanden

Såväl fysiska som psykosociala arbetsförhållanden i Region Halland ska lämpa sig för samtliga medarbetare och baseras på en gemensam värdegrund

- Skyddsronder/egenkontroll gällande arbetsmiljö har genomförts och sedan diskuterats på samverkansmöten och APT.
- Utvecklingssamtal har genomförts enligt regiongemensam rutin
- Handledning av personal har erbjudits vid Hallands sjukhus och detta har genomförts på många av arbetsplatserna. Handledningen genom reflekterande samtal genomförs i syfte att förbättra kommunikation och bemötande, både inom personalgruppen och i förhållande till patienter.
- Sjukfrånvaron följs kontinuerligt och ligger till grund för att identifiera arbetsrelaterad ohälsa. Inom rehabiliteringskliniken har pilotprojekt påbörjats för att vända trenden med en ökande sjukfrånvaro inom delar av medarbetaregrupperna.
- I mån av resurser har vi arbetat med värdegrundsarbete, efterfrågan har varit större än tillgången. Prioritering har gjorts efter grupper där det funnits en problematik.
- Arbete med utvecklad arbetsfördelning påbörjat och införande av Vårdnära Service genomfört inom slutenvården.

Rekrytering:

Vid rekrytering ska alla sökande behandlas lika. Regionen ska verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på regionens arbetsplatser samt skapa förutsättningar för att människor med funktionsnedsättning kan rekryteras och utvecklas.

- GAS och/eller HR-avdelningen har gått igenom alla annonser för att uppmärksamma att utformningen uppmuntrar mångfald bland sökanden. Syftet är att främja en jämnare könsfördelning samt att säkerställa att ingen känner sig diskriminerad att söka tjänsten.
- HR-avdelningen har deltagit i rekryteringsmässor, besökt skolor/högskolor, skickat informationsmaterial till elever om Hallands sjukhus samt bjudit in elever till olika forum i syfte att bredda rekryteringsunderlaget.

- Hallands sjukhus har erbjudit ett antal läkare med läkarutbildning från utomnordiska länder anställning och arrangerar kurser för att förbättra deras språk, och förutsättningar för anställningen.
- Ett antal läkare med utomnordiskt ursprung har beretts praktik på sjukhuset tillsammans med yrkeskompetensbedömning.
- Vid rekrytering av ungdomar till "Framtidskraft" har man strävat efter en jämn könsfördelning.
- Inga anmälningar från sökande eller myndigheter gällande diskriminering vid rekrytering har inkommit.

Lön:

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Region Halland

- Vid den årliga löneöversynen genomfördes lönekartläggning för att upptäcka eventuella osakliga löneskillnader.
- Den långsiktiga lönestrategin utgår från en helhetssyn på regionen som arbetsgivare.
- Förvaltningarna arbetar utifrån en helhetssyn kopplat till lönesättningen för ansvarsområden/uppdrag och yrkesgrupper.
- Medarbetare har erbjudits lönesamtal och lönesättande samtal i samband med den årliga lönerrevisionen.

Föräldraskap/föräldraledighet:

Regionen ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap

- Löneutvecklingen missgynnas ej vid föräldraledighet.
- I möjligaste mån förläggs APT så att det inte omöjliggör hämtning/lämning på förskola.

Kränkande särbehandling:

På arbetsplatser ska det vara nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

- Likabehandlings- och värdegrundsfrågor har tagits upp på arbetsplatsträffar och vid utvecklingsdagar.
- I de fall kränkande särbehandling har rapporterats har vi som arbetsgivare klara rutiner och riktlinjer i ledningssystemet som vi har följt.
- Med anledning av "me too" kampanjen har frågan uppmärksammats för reflektion och dialog inom verksamheten.

TJÄNSTESKRIVELSE**ADH**

Anna Arnskill, Pontus Engberg HR-partner

Datum
2018-02-19Diarienummer
[xxxxxxxx]

Uppföljning av Likabehandlingsarbetet på ADH under 2017

Inledning

Region Hallands likabehandlingsplan har fokus på arbetsförhållanden, rekrytering, lön, föräldraskap/föräldraledighet och kränkande särbehandling. Det finns uppsatta mål för respektive område och aktiviteter för att uppnå målen.

Arbetsförhållanden

"Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning." Diskrimineringslagen 4§

Region Hallands mål: Såväl fysiska som psykosociala arbetsförhållanden i Region Halland ska vara sådana att de lämpar sig för samtliga medarbetare.

Arbetet med likabehandling pågår kontinuerligt och ingår i ordinarie arbete. Ingen gemensam aktivitet har genomförts under året utan varje avdelning har vänt in det i sitt utvecklingsarbete. Genom regelbundna APT, utvecklingssamtal och lönesamtal förs dialog kring jämställdhet och mångfald. Samtliga medarbetare ska ha ett utvecklingssamtal per år och i samband med detta också få en personlig utvecklingsplan. Detta följs upp i de årliga arbetsmiljöromderna som görs tillsammans med fackliga representanter. Resultatet från arbetsmiljöromderna har sedan följts upp av respektive chef.

Rekrytering

"Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar."

Diskrimineringslagen 7§

"Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare." Diskrimineringslagen 8§

Region Hallands mål: Vid rekrytering ska alla sökande behandlas lika. Region Halland ska verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på regionens arbetsplatser.

Utifrån gällande kunskaps- och kompetenskrav för tjänsterna ska vi verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på våra arbetsplatser. Alla annonser är utformade så att det finns förutsättningar för kvinnor och män oavsett ålder, kön och etnisk bakgrund att söka tjänsten, som kvalitetssäkring granskas annonserna även av HR-rekrytering. I möjligaste mån är båda könen representerade från arbetsgivarens sida vid intervjuer av sökande.

Lön

"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön." Diskrimineringslagen 10§.

Region Hallands mål: Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Region Halland.

För att uppnå målet genomförs årligen en regiongemensam lönekartläggning där ev. skillnader åtgärdas. Regionledningen har med de regiongemensamma lönekriterierna som grund definierat hur kriterierna bör bedömas. Arbetet med att tydliggöra dessa bland samtliga medarbetare har pågått under ett par års tid.

Vid den årliga lönerevisionen stöttar HR i att belysa vikten av att inga medarbetare ska missgynnas i sin löneutveckling på grund av t.ex. sjukdom, föräldradighet eller ålder.

Föräldraskap/föräldradighet

"Arbetsgivaren ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap." Diskrimineringslagen 5§

Region Hallands mål: Region Halland ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap.

Arbetsplatsrelaterade möten ska förläggas så att de i mesta möjliga mån är förenliga med barnomsorgens öppettider.

Inför föräldraledighet ska närmsta chef komma överrens med medarbetaren om hur kontakt med arbetsgivaren ska ske under föräldraledigheten. Föräldralediga medarbetare ska bjudas in till APT, utvecklingssamtal och lönesamtal.

Kränkande särbehandling

"Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier." Diskrimineringslagen 6§

"Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap." Arbetsmiljöverkets föreskrift 1§

Region Hallands mål: På arbetsplatsen ska det vara nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Information och diskussion avseende trakasserier och kränkande särbehandling ska kontinuerligt finnas som en punkt på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal. För att identifiera om det föreligger trakasserier och kränkande särbehandling ställs frågor i arbetsmiljöromderna. Handlingsplaner upprättas i enlighet med den rutin som finns inom Region Halland när behov identifierats. Som stöd finns HR-partner som samverkar tillsammans arbetsmiljöspecialister och företagshälsovården.

Under året var PA-konsult ute på APT i verksamheten och informerade om hur vi inom Region Halland arbetar mot kränkande särbehandling.

TJÄNSTESKRIVELSE**Regionkontoret**

Anna Arnskill, Pontus Engberg HR-partner

Datum

2018-02-22

Diarienummer

[xxxxxxxx]

Uppföljning av Likabehandlingsarbetet på Regionkontoret under 2017

Inledning

Region Hallands likabehandlingsplan har fokus på arbetsförhållanden, rekrytering, lön, föräldraskap/föräldraledighet och kränkande särbehandling. Det finns uppsatta mål för respektive område och aktiviteter för att uppnå målen.

Arbetsförhållanden

"Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning." Diskrimineringslagen 4§

Region Hallands mål: Såväl fysiska som psykosociala arbetsförhållanden i Region Halland ska vara sådana att de lämpar sig för samtliga medarbetare.

Arbetet med likabehandling pågår kontinuerligt och ingår i ordinarie arbete. Ingen gemensam aktivitet har genomförts under året utan varje avdelning har vävt in det i sitt utvecklingsarbete. Genom regelbundna APT, utvecklingssamtal och lönesamtal förs dialog kring jämställdhet och mångfald. Samtliga medarbetare ska ha ett utvecklingssamtal per år och i samband med detta också få en personlig utvecklingsplan. Detta följs upp i de årliga arbetsmiljöromderna som görs tillsammans med fackliga representanter. Resultatet från arbetsmiljöromderna har sedan följts upp av respektive chef.

Rekrytering

"Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar."

Diskrimineringslagen 7§

"Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare." Diskrimineringslagen 8§

Region Hallands mål: Vid rekrytering ska alla sökande behandlas lika. Region Halland ska verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på regionens arbetsplatser.

Utifrån gällande kunskaps- och kompetenskrav för tjänsterna ska vi verka för en jämnare könsfördelning och större mångfald på våra arbetsplatser. Alla annonser är utformade så att det finns förutsättningar för kvinnor och män oavsett ålder, kön och etnisk bakgrund att söka tjänsten, som kvalitetssäkring granskas annonserna även av HR-rekrytering. I möjligaste mån är båda könen representerade från arbetsgivarens sida vid intervjuer av sökande.

Lön

"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön." Diskrimineringslagen 10§.

Region Hallands mål: Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Region Halland.

För att uppnå målet genomförs årligen en regiongemensam lönekartläggning där ev. skillnader åtgärdas. Regionledningen har med de regiongemensamma lönekriterierna som grund definierat hur kriterierna bör bedömas. Arbetet med att tydliggöra dessa bland samtliga medarbetare har pågått under ett par års tid.

Vid den årliga lönerevisionen stöttar HR i att belysa vikten av att inga medarbetare ska missgynnas i sin löneutveckling på grund av t.ex. sjukdom, föräldradighet eller ålder.

Föräldraskap/föräldradighet

"Arbetsgivaren ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap." Diskrimineringslagen 5§

Region Hallands mål: Region Halland ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap.

Arbetsplatsrelaterade möten ska förläggas så att de i mesta möjliga mån är förenliga med barnomsorgens öppettider.

Inför föräldraledighet ska närmsta chef komma överrens med medarbetaren om hur kontakt med arbetsgivaren ska ske under föräldraledigheten. Föräldralediga medarbetare ska bjudas in till APT, utvecklingssamtal och lönesamtal.

Kränkande särbehandling

"Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier." Diskrimineringslagen 6§

"Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap." Arbetsmiljöverkets föreskrift 1§

Region Hallands mål: På arbetsplatsen ska det vara nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Information och diskussion avseende trakasserier och kränkande särbehandling ska kontinuerligt finnas som en punkt på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal. För att identifiera om det föreligger trakasserier och kränkande särbehandling ställs frågor i arbetsmiljörunderna. Handlingsplaner upprättas i enlighet med den rutin som finns inom Region Halland när behov identifierats. Som stöd finns HR-partner som samverkar tillsammans arbetsmiljöspecialister och företagshälsovården.

Driftnämnden kultur och skola

§34

Uppföljning av Aktivitetsplan Likabehandling 2017

DNKS180113

Beslut

Driftnämnden Kultur och skola beslutar att tacka för informationen

Ärendet

Förvaltningen har på uppdrag av Regionstyrelsen arbetat fram en aktivitetsplan kopplat till Likabehandling. Planen redovisades på DNKS sammanträde 2017-12-14

Samtliga aktiviteter i har genomförts som planerat. Under året har DNKS även fått redovisat vad de olika skolorna genomfört för aktiviteter kopplat till Likabehandling och #metoo.

Inför kommande år har en regionövergripande aktivitetsplan arbetats fram där det gemensamma prioriterade målet är nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Hur detta arbete fortskrider kommer, enligt samma plan, att redovisas i samband med UR 2 och Årsredovisning 2018.

Förslag till beslut

Driftnämnden kultur och skola beslutar att tacka för informationen

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse uppföljning likabehandlingsplan 180412
- Uppföljning av Likabehandling aktivitetsplan KS 2017_180412

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Kultur och skola
Stab
Sofia Nygren
Nämndtjänsteman

Driftnämnden Kultur och Skola

Uppföljning av Aktivitetsplan Likabehandling 2017

Förslag till beslut

Driftnämnden kultur och skola beslutar att tacka för informationen

Sammanfattning

Förvaltningen har på uppdrag av Regionstyrelsen arbetat fram en aktivitetsplan kopplat till Likabehandling. Planen redovisades på DNKS sammanträde 2017-12-14

Samtliga aktiviteter i har genomförts som planerat. Under året har DNKS även fått redovisat vad de olika skolorna genomfört för aktiviteter kopplat till Likabehandling och #metoo.

Inför kommande år har en regionövergripande aktivitetsplan arbetats fram där det gemensamma prioriterade målet är nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Hur detta arbete fortskrider kommer, enligt samma plan, att redovisas i samband med UR 2 och Årsredovisning 2018.

Bakgrund

Region Halland har i sina riktlinjer på hur arbetet med Likabehandling ska systematiseras beslutat att varje driftsnämnd ska arbeta fram en aktivitetsplan för att undersöka om det finns risker för diskriminering i verksamheten ur följande perspektiv: Arbetsförhållanden, Lön, Rekrytering, Utbildning, Föräldraskap/Föräldraledighet, Trakasserier och Kränkande särbehandling. Utifrån detta har DNKS plan arbetats fram och antagits.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Inga i nuläget

[Skriv text]

Förvaltningen Kultur och Skola

Förvaltningschef
Stabschef

Eva Nyhammar
Anette Johansson

Bilaga:

- Redovisning av genomförda aktiviteter

Beslutet ska skickas till

Klicka här för att fylla i vilka beslutet ska skickas till

Uppföljning av Likabehandling aktivitetsplan Kultur och skola 2017

Hitta i dokumentet

[Arbetsförhållanden](#)
[Rekrytering](#)
[Lön](#)
[Föräldraskap/Föräldradeltagande](#)

[Kränkande särbehandling trakasserier och sexuella trakasserier](#)
[Uppdaterat från föregående version](#)

Arbetsförhållanden

Mål

Såväl **fysiska som psykosociala arbetsförhållanden** på Förvaltningen kultur och skolas arbetsplatser ska vara sådana att de **lämpar sig för samtliga** medarbetare.

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Årliga arbetsmiljöronder	Respektive chef tillsammans med berörda skyddsombud	Löpande	Via respektive chef rapport till samverkansgruppen	Eventuella brister i arbetsförhållande identifieras och åtgärdas efter behov och riskbedömning
Utvecklingssamtal	Respektive chef	En gång/år	Följs upp i årsuppföljningen	Medarbetarnas arbetsförhållande uppmärksammas och eventuella brister kan åtgärdas.
Kontinuerlig bearbetning av resultatet i medarbetarundersökningen och dess handlingsplaner.	Respektive chef	Löpande	Följs upp i årsuppföljningen	Ökad dialog och ett bra sätt att utveckla verksamheten.

Genomförda aktiviteter:

Samtliga aktiviteter har genomförts enligt plan. Resultat av de arbetsmiljöronder som genomförts har redovisats i samverkansgrupp på lokal och förvaltningsövergripande nivå. Åtgärder har genomförts vid behov

Rekrytering

Mål

Vid rekrytering ska **alla sökande behandlas lika**. Förvaltningen kultur och skola ska verka för en **jämnare könsfördelning** och större mångfald på våra arbetsplatser.

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Skapa goda förutsättningar så att kvinnor och män oavsett ålder, kön och etnisk bakgrund kan söka våra tjänster	Respektive chef	Löpande	Inför årsredovisning	Alla sökande konkurrerar på lika villkor utifrån kravprofil på respektive tjänst.
Båda könen ska om möjligt vara representerade i rekryteringsurvalet.	Respektive chef	Löpande	Följs upp i ledningsgrupperna.	Skapar en bra dialog, engagemang och kvalitet i respektive tjänstetillsättning.

Genomförda aktiviteter

Aktiviteterna ovan har genomförts enligt plan och vid rekryteringar har både män och kvinnor varit representerade vid intervjuer

Lön

Mål

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Förvaltningen kultur och skola

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Årlig lönekartläggning övergripande i Region Halland	Stabschef i samarbete med HR strateg	Inför löneöversyn	Inför årsredovisningen	Inga osakliga löneskillnader på grund av kön ska förekomma.
Vid löneöversyn tillämpa de regiongemensamma bedömningskriterierna. Kriterierna viktas och bedöms mot verksamhetens mål. Varje arbetsplats förvissas sig om att kriterierna är könsneutrala	Respektive chef	Inför löneöversyn	Årlig statistik efter löneöversynen	Inga osakliga löneskillnader ska förekomma
Alla medarbetare ska erbjudas lönesamtal med närmsta chef och känna till efter vilka bedömningskriterier lönen sätts.	Respektive chef	Inför löneöversyn	Sker i samband med löneöversynen	Inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Genomförda aktiviteter

Samtliga aktiviteter har genomförts enligt plan. Alla medarbetare har erbjudits lönesamtal och de allra flesta har tackat ja till erbjudandet.

Föräldraskap/Föräldraledighet

Mål

Förvaltningen kultur och skola ska underlätta för män och kvinnor att förena ett aktivt arbete med föräldraskap.

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Möten ska förläggas så att de i mesta möjliga mån kan vara förenliga med föräldraskap	Respektive chef	Fortlöpande	Vid utvecklingssamtal	Möjliggöra för medarbetare att delta vid arbetsplatsrelaterade möten
Överenskommelse ska göras om hur kontakter med arbetsplatsen ska hanteras under föräldraledigheten.	Respektive chef	Fortlöpande	Vid utvecklingssamtal	Medarbetaren och chefen känner trygghet i hur kontakten ska ske under föräldraledigheten.
Medarbetare som är föräldralediga och sjukskrivna ska inte missgynnas i löneutvecklingen.	Respektive chef	Vid löneöversyn	Vid utvärdering av löneöversyn.	Inga osakliga löneskillnader.

Genomförda aktiviteter

Samtliga aktiviteter är genomförda. Respektive chef har kommit överens med föräldralediga om hur kontakt med arbetsplatsen upphålls under ledigheten. Allt från medverkan på APT, föreläsningar och trivselaktiviteter har erbjudits och genomförts

Kränkande särbehandling trakasserier och sexuella trakasserier

Mål

På samtliga arbetsplatsen inom Förvaltningen kultur och skola ska det vara **nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.**

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
Förankra Region Hallands likabehandlingsplan bland alla medarbetare. Detta sker genom dialog kring likabehandlingsplanen på APT.	Respektive chef	Fortlöpande	Inför årsredovisning	Skapa kännedom om likabehandlingsplanen samt dess innehåll.
Tydliggöra Rutin: Kränkande särbehandling, sexuella	Respektive chef	Fortlöpande	Inför årsredovisning	Skapa kännedom om rutinen samt dess innehåll. Alla medarbetare ska

Aktiviteter	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	Effekt
trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning , sexuell läggning och ålder. Detta sker vid APT				veta vart de ska vända sig vid utsatthet.

Genomförda aktiviteter

Planerna är förankrade. Skolorna har dessutom kompletterande planer som utformats tillsammans med eleverna där.

I samband med #metoo har detta dessutom aktualiserats särskilt på APT och andra personalmöten genom information, diskussion och tydliggörande av att det är nolltolerans som gäller i hela verksamheten.

Ledningsgruppen har också särskilt diskuterat detta och avdelningschef som varit på utbildning har delat med sig av material och erfarenheter.



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

**Uppföljning av Region Hallands
likabehandlingsarbete 2017**

2018-08-28

Regionövergripande aktiviteter utifrån ny DiskL 2017

- Ny arbetsmetod med fokus på aktiva åtgärder (främjande och förebyggande arbete)
- Nytt målområde för främjande och förebyggande arbete – Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Utökad lönekartläggning – årlig; jmf icke kvinnodominerat arbete som är lägre värderat men har högre lön än kvinnodominerat arbete
- Nya regiongemensamma riktlinjer
- Regiongemensam struktur för förvaltningarnas aktivitetsplaner och uppföljning

Aktiviteter och måluppfyllelse inom likabehandlingsarbetet 2017

Arbetsförhållanden

- Näst lägst sjukfrånvaro på 5,26 % bland landsting och regioner, kvinnor 5,8 % och män 3,2 %
- Systematiska likabehandlingsuppgifter i enlighet med verksamhetens processer och riktlinjer
- Arbetsmiljöutbildning inkl likabehandling chefer/skyddsombud drygt 100 deltagare, 80% kvinnor
- Projektplan för *Förebygga osund stress* har upprättats och fastställts.

Rekrytering

- Annonsering mm enligt rekryteringsprocessen följs, HR-team kvalitetssäkrar
- Framtidskraft 56 tjejer, 37 killar
- Arbetsmarknadsdagar
- Traineeprogram 2 kvinnor
- Morgondagens ledare 8 kvinnor
- God och säker vård 2 kvinnor, 8 män
- Utländsk vårdkompetens, Kompetenscentrum 1 kvinna, 6 män
- Svenskautbildning C1-nivå 5 kvinnor, 10 män
- Svenskautbildning serviceteam 18 kvinnor, 4 män
- Språkpraktik blivande usk/vårdbiträde 12 kvinnor, 8 män

Aktiviteter och måluppfyllelse inom likabehandlingsarbetet 2017

Lön

- Lönekartläggning genomförd. Handlingsplan för enskild medarbetare inom tandvården genomförd.
- Riktlinjer för lönebildning finns och är känd.
- Löneskillnaden mellan könen något förbättrad, 76 % (75,3 %, 2016).

Föräldraskap

- Rutiner inför och under föräldraledighet samt för arbetande föräldrar följs.

Trakasserier/kränkande särbehandling

- Inga nya siffror för 2017, då medarbetarundersökningen görs vartannat år.
- Aktiviteter genomförda enligt förvaltningarnas handlingsplaner.
- Utbildnings- och dialogmaterial framtaget för att främja kvalitativ dialog på APT:er i verksamheterna.

Utbildning

- Jämställdhets- och jämlikhetsprojektet *Från vaggan till graven* genomförs.
- Övergripande utvecklingsarbete av kompetensutvecklingsprocessen startas upp, där likabehandling är ett perspektiv som ska genomsyra hela processen.
- Fyra lärseminarier i jämställdhet och jämlikhet har genomförts av avdelningen för regional utveckling.

Beslut - Övriga RS-frågor

§30

Information och dialog: Övrig
fråga: Budgetprocessen 2019

§31