

Aktivitetsplan likabehandling – mall förvaltning

Hitta i dokumentet

Målsättning för likabehandlingsarbetet på förvaltningen

Ansvar

Långsiktiga målområden tillika riskanalysperspektiv

Aktivitetsplan

Målsättning för likabehandlingsarbetet på förvaltningen

Region Hallands övergripande likabehandlingsmål är att nå en jämställd och jämlik arbetsplats för bättre hälsa. Detta mål följer vår vision om bästa livsplatsen, Tillväxtstrategins strategiska val om att verka för en öppen, jämställd och inkluderande arbetsmarknad, samt Hälso- och sjukvårdstrategins mål om bättre hälsa. Vårt gemensamma och långsiktiga likabehandlingsarbete syftar till att motverka diskriminering och repressalier, samt verka för lika rättigheter och möjligheter för alla. Grunden för hur detta likabehandlingsarbete sker i praktiken följer det ramverk som Diskrimineringslagen föreskriver. Detta innebär att vi återkommande arbetar systematiskt genom att:

- undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier) eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
- Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker.
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
- Följa upp och utvärdera arbetet, genom att dokumentera de aktiviteter som genomförts och ange vilket resultat och effekt de gav.

Ansvar

Driftnämnden ansvarar för att möjliggöra förvaltningens likabehandlingsarbete.

Förvaltningschefen ansvarar under driftnämnden för att det praktiska likabehandlingsarbetet verkställs.

Respektive chef ansvarar för att genomföra aktiviteterna i likabehandlingsarbetet.

Långsiktiga målområden tillika riskanalysperspektiv

Steg 1, att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier i verksamheten, ska ses ur följande perspektiv:

- Arbetsförhållanden
- Lön
- Rekrytering
- Utbildning
- Föräldraskap/föräldraledighet, Lag (2016:828)
- Trakasserier och kränkande särbehandling

Målformuleringarna per målområde anges i Region Hallands riktlinjer för likabehandling.

För verksamhet som är tillika **utbildningsanordnare** ska riskanalys årligen göras inom följande områden:

- Antagnings- och rekryteringsförfarande,
- Undervisningsformer och organisering av utbildningen,
- Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, studiemiljö,
- Möjligheter att förena studier med föräldraskap. Lag (2016:828).

Aktivitetsplan

I Region Halland delar vi upp aktivitetsplanen i två delar. Den första delen visar på de systematiska likabehandlingsaktiviteterna som vi gör återkommande enligt rutin. Dessa handlar ofta om att integrera likabehandling som ett perspektiv i utförandet av ordinarie verksamhet och ordinarie verksamhetsplanering respektive uppföljning. I den andra delen tydliggör vi de prioriterade aktiviteter som förvaltningen ska fokusera på under året.

Aktivitetsplan systematisk

Regionövergripande

- kompetensförsörjningsriktlinjer
- rehabiliteringsprocess
- lönekartläggning
- lönebildningsriktlinjer
- löneöversyn
- chefs- och ledarutveckling
- samverkansstruktur

Förvaltning

- introduktion – säkerställa att likabehandlingsriktlinjer, medarbetaruppdraget, lokala planer och rutiner görs kända för nya medarbetare.
- arbetsplatsträffar med tema kring trakasserier och kränkande särbehandling, samt medarbetaruppdraget inklusive värdegrunden.
- föräldraskap – möjliggöra för föräldralediga att vara delaktiga i arbetsplatsens utveckling, inkl välkomnande återgång i arbete, samt möjliggöra för föräldrar att kombinera föräldraskap och arbete.
- könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalys i all verksamhetsuppföljning, där så är möjligt för att säkerställa nya målformuleringar för högsta effekt.
- medarbetarsamtal, inkl individuell utvecklingsplan
- kompetensutvecklingsplan för verksamhet/avdelning
- aktiviteter utifrån risk- och konsekvensanalyser, inklusive uppföljning av dem
- aktiviteter utifrån medarbetarundersökningar eller andra kartläggningar dokumenteras och följs upp

Aktivitetsplan prioriterade områden 2019

Långsiktighet och kvalitet är i fokus för 2019. Därav följer att pågående aktiviteter från aktivitetsplan 2018 ska slutföras under 2019. Regiongemensamma aktiviteter ska utgå från prioriteringar i kompetensförsörjningspolicyn och likabehandlingsriktlinjerna, samt de regionövergripande strategierna.

Målområde	Förväntad effekt	Aktiviteter	Ansvarig	Uppföljning	Resultat/ Effekt
Nolltolerans trakasserier och kränkande särbehandling	Nollvision kränkande särbehandling främjas genom ökad kunskap	Utbildning och information av rutin och dialog kring trakasserier och kränkande särbehandling på apt	Ansvarig chef	Årsuppföljning utifrån medarbetarundersökning	
Inkluderande region	Öka tillgängligheten och förutsättningarna för arbetskraft som står långt från arbetsmarknaden.	Ett utökat uppdrag för Fler i arbete, samt anställa en handläggare för det	Personal-direktör	Uppstart av det utökade uppdraget första kvartalet, årsuppföljning av verksamhetsplan	
Inkluderande, jämställd och jämlik arbetsplats för bättre hälsa	Jämställdhetsintegrerad styrning, ledning och uppföljning för jämlik och jämställd hälsa och social hållbarhet	Gäller RK 2019: Delta i projektet Modellregion med fokusområde jämlik och jämställd hälsa och social hållbarhet	Regiondirektör	Genomförande och uppföljning enligt modell för projektet	