

Likabehandlingsriktlinjer för Region Halland

Hitta i dokumentet

[Olikheter är en styrka](#)
[Definitioner](#)
[Arbetsmetod](#)
[Regiongemensamma mål](#)

[Aktiviteter](#)
[Uppföljning och utvärdering](#)
[Uppdaterat från föregående version](#)

Olikheter är en styrka

Region Halland ska verka för en öppen, jämställd och inkluderande arbetsmarknad. Det är ett av Region Hallands strategiska val för tillväxt i regionen. Region Halland ser mångfald som en resurs för att säkra kompetensförsörjningen och möta våra demografiska utmaningar. I Region Halland är allas lika värde en självklarhet där alla medarbetare ska ses som unika individer och behandlas lika efter sina förutsättningar. Våra gemensamma ambitioner ska aktivt bidra till en region där våra olikheter är en styrka.



Genom ökad mångfald i organisationen speglar vi invånarna i Halland bättre vilket innebär bättre förståelse för olika gruppers livssituation, högre kvalitet i vårt professionella bemötande och större nätverk som främjar vår personalförsörjning. Vi tror att vi, genom att ta tillvara på varandras olikheter och erfarenheter, bidrar till högre grad av nytänkande, som i sin tur bidrar till ökad trivsel och engagemang hos medarbetarna där allas kompetens tas tillvara på rätt sätt. Det är ett sätt att omsätta vår värdegrund i praktiken.

I Region Halland ska alla medarbetare ses som unika individer som behandlas lika efter sina förutsättningar¹.

Våra arbetsplatser ska kännetecknas av:

- nollvision – inga trakasserier och ingen diskriminering
- en gemensam värdegrund
- en arbetsmiljö som passar alla
- lyhördhet och respekt för varandras olikheter

¹ Detta förhållningssätt är en grundsten i Region Hallands värdegrund som i sin tur ligger till grund för vårt gemensamma medarbetaruppdrag och i vårt professionella bemötande av såväl kolleger som invånare och samarbetspartners, varje dag och i varje möte.

Region Halland har valt att arbeta utifrån ett likabehandlingsperspektiv, som innefattar såväl jämställdhets- som jämlikhetsaspekter i linje med vår värdegrund samt syftar till att inkludera alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I denna skrift beskrivs vårt ställningstagande, våra regiongemensamma mål och vårt övergripande tillvägagångssätt inklusive uppföljning, i enlighet med diskrimineringslagens intentioner, för att nå en jämställd och jämlik arbetsplats för bättre hälsa.

Definitioner

Likabehandling

Likabehandling syftar till en jämställd och jämlik verksamhet.

Jämställdhet

Jämställdhet betecknar ett rättvist förhållande mellan kvinnor och män.

Trakasserier²

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande särbehandling³

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Gemensamt för trakasserier och kränkande särbehandling är att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Skillnaden mellan trakasserier och kränkande särbehandling är att kränkande särbehandling är en handling som kan leda till utanförskap på arbetsplatsen, men inte behöver härledas till någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

Arbetsmetod

Diskrimineringslagen föreskriver ett övergripande ramverk med anvisningar för hur arbetet ska bedrivas, det vill säga en arbetsmetod. Detta innebär att Region Hallands styrande dokument med mål, riktlinjer och rutiner ska processas enligt nedan arbetsmetod och analyseras ur flera perspektiv.

- 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.

² Trakasserier regleras i diskrimineringslagen (2008:567).

³Kränkande särbehandling regleras i föreskrift från Arbetsmiljöverket (AFS 2015:4).



Vem ser du?

1. Vilken norm utgår du från när du bedömer någon annan?

Ansvar

Diskrimineringslagen ger arbetsgivaren huvudansvaret för likabehandlingsarbetet i arbetslivet.

Inom Region Halland ska varje förvaltning årligen, utifrån dessa riktlinjers långsiktiga och regiongemensamma mål, samt utifrån årliga prioriteringar, ansvara för att konkretisera och genomföra aktiviteter inom likabehandlingsområdet, samt följa upp och redovisa resultat för utförda aktiviteter inom sitt verksamhetsområde. Respektive chef ansvarar för att arbetet med att främja likabehandling blir ett naturligt inslag i arbetsplatsens vardag. Dessutom ska samtliga chefer inom Regionen se till att likabehandlingsarbetet får genomslag inom deras ansvarsområden och att medarbetarna känner till och förstår regiongemensamma mål och metoder. Alla medarbetare har ansvar för att följa förvaltningens rutiner och aktivitetsplan för likabehandlingsarbetet och aktivt bidra till en mer jämställd och jämlik verksamhet.

Rättigheter och skyldigheter

Alla medarbetare på alla nivåer har samma rättigheter och skyldigheter när det gäller jämställdhet och jämlikhet. Detta omfattar även praktikanter, inhyrd eller inlånad arbetskraft och arbetsökande.

Samverkan

Region Hallands övergripande struktur för likabehandlingsarbetet, samt förvaltningarnas aktivitetsplaner tas fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Regiongemensamma mål

De långsiktiga målen i dessa riktlinjer syftar till att stärka ett aktivt förebyggande och främjande likabehandlingsarbete i syfte att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter för alla.

Arbetsförhållanden

Alla medarbetare ska ha samma förutsättningar för en god hälsa på arbetsplatsen. Såväl fysiska, psykiska som sociala upplevelser av eller aspekter på arbetsinnehåll, teknik och arbetsorganisation i Region Halland ska vara sådana att de lämpar sig för samtliga medarbetare och baseras på en gemensam värdegrund.

Rekrytering

Vid rekrytering och befordran 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.

Lön

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom regionen. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillor ska vara utformade så att de förebygger diskriminering.

Föräldraskap

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

Trakasserier och kränkande särbehandling

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

Utbildning

Region Halland ska verka för att utbildning, kompetensutveckling och personlig utveckling av medarbetare främjar jämnare könsfördelning och större mångfald på arbetsplatsen.

Aktiviteter

Förvaltningens likabehandlingsarbete konkretiseras i vardagen i en aktivitetsplan. Förvaltningens aktivitetsplan ska omfatta aktiva åtgärder, i enlighet med Diskrimineringslagens definition, för dessa riktlinjers regiongemensamma målområden, samt eventuella prioriterade aktiviteter för det specifika året.

Som stöd för upprättande av den årliga aktivitetsplanen finns en regiongemensam guide med tips och förslag på konkreta aktiva åtgärder, eller aktiviteter som vi har valt att kalla dem för, att genomföra på förvaltningarna.

Varje förvaltning prioriterar, utöver regiongemensamma riktlinjer, själva vilka av guidens föreslagna aktiviteter som ska genomföras, utifrån respektive förvaltnings årliga behovsanalys. Förvaltningen kan även prioritera aktiviteter som inte föreslås i guiden. Guiden kan hämtas och sparas från intranätet under fliken Min anställning.



Uppföljning och utvärdering

Att utvärdera likabehandlingsarbetet inom varje förvaltning är mycket viktigt. Därför ska mål för prioriterade aktiviteter vara konkreta, mätbara och jämförbara. De ska också ha en tydlig tidsplan med datum för uppföljning. Förvaltningarnas likabehandlingsarbete följs upp årligen i Regionens årsuppföljning. Varje förvaltning ska redovisa de aktiviteter som genomförts för att nå de regiongemensamma målen för likabehandling, vilket resultat de gett, samt hur de har samverkats. Där så är möjligt ska indikatorerna för uppföljningen vara könsuppdelad.

Uppföljningen ingår i Region Hallands ordinarie planerings- och uppföljningsprocess. Det innebär att parallellt med att planering för nästkommande år färdigställs, följs innevarande år upp åtminstone vid Årsredovisningen. Likabehandlingsuppföljning vid UR 1 och UR 2 är att rekommendera, men följs då endast upp på förvaltningsnivå. Respektive förvaltnings årsredovisning skickas till Regionstyrelsens arbetsutskott, samt HR-strateg för arbetsmiljö, för samlad regionövergripande uppföljning, analys och förslag på nya prioriterade aktiviteter.

Avslutande kommentarer

Att arbeta med likabehandling är en viktig fråga för Region Halland och kräver både mod och kraft från såväl politiker som chefer och medarbetare. För att nå framgång med arbetet behöver var och en reflektera över sitt förhållningssätt, attityder och värderingar och på vilket sätt dessa påverkar omgivningen. Med ett aktivt likabehandlingsarbete vill Region Halland

uppnå ett klimat som tillåter olikheter och som ser sådana som en tillgång i verksamheten. I detta arbete är varje individs medverkan avgörande och det som gör skillnad!

Uppdaterat från föregående version