



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

**Uppföljning av Region Hallands
likabehandlingsarbete 2017**

2018-09-12

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.

Jämställdhet i Region Halland

Region Halland

- ✓ Fortsatt låg sjukfrånvaro 5,26 %, kvinnor högre sjukfrånvaro än män
- ✓ 73 % heltidsanställda, varav 71 % kvinnor och 84 % män
- ✓ Kvinnors medellön är 76 % av männens
- ✓ 29,4 % av Regionens 136 yrkesgrupper är enkönad, kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkesgrupper vanligt förekommande
- ✓ 70 % av Regionens chefer är kvinnor

Halland – påverkar Region Halland

Låg sjukfrånvaro, färre kvinnor arbetar heltid än män, kvinnors medellön lägre än männens, yrkesjämställdheten låg, andelen kvinnliga chefer är lägre än männens

Orsaksanalys

- ✓ Fler kärnfamiljer i Halland, med traditionell ansvarsfördelning
- ✓ Mer könstraditionella yrkesval
- ✓ Hallands arbetsmarknad: hög andel småföretagare inom tillverkning och bygg, färre akademiska tjänster