

Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016



Sammanfattning

Arbetsgivaren Region Skåne arbetar aktivt för att motverka diskriminering och trakasserier. Region Skåne verkar också för att aktivt arbeta för lika rättigheter och möjligheter.

Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014 - 2016 fokuserar på lagkrav avseende diskrimineringsgrunderna; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder omfattas inte av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. I Region Skånes arbete avser dock aktiva åtgärder alla diskrimineringsgrunderna.

Insatser tar förutom diskrimineringslagens krav också sikte på internationella åtaganden, såsom de konventioner som har ratificerats då dessa starkt hänger samman med diskrimineringslagen.

Arbetet inriktas på områdena arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling, rekrytering och kompetensutveckling samt lönefrågor.

Eftersom en del av arbetet går ut på att påverka och förändra attityder och värderingar, ska insatser också fokuseras på hur anställda upplever sin situation.

Diskrimineringslagen tar upp att det måste finnas en jämställdhetsplan. Region Skåne går utöver de här lagkraven och fokuserar på en handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter för alla diskrimineringsgrunderna.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
1 Inledning	4
1.1 Lagkrav enligt diskrimineringslagen	4
2 Region Skånes arbete går utöver lagkraven i diskrimineringslagen	5
2.1 Planen för lika rättigheter och möjligheter för samtliga diskrimineringsgrunder inkluderar jämställdhetsplanen	5
2.1.1 Planen tar sikte på internationella åtaganden utöver kraven i diskrimineringslagen	5
2.2 Aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunderna – utöver lagkraven.....	5
2.3 Samverkan med fackliga representanter	5
2.4 Tillkommande insatser under 2014 - 2016	6
3 Ansvar	6
4 Övergripande personalpolitiska värderingar och mål.....	6
5 Konkreta insatser 2014 - 2016	9
5.1 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare 3 kap. 1-2 §§ DiskrL	9
5.2 Målinriktat arbete 3 kap. 3 § DiskrL.....	10
5.3 Arbetsförhållanden 3 kap. 4-6 §§ DiskrL	10
5.4 Förena förvärvsarbete och föräldraskap 3 kap. 5 § DiskrL	12
5.5 Trakasserier och sexuella trakasserier 3 kap. 6 § DiskrL	12
5.6 Rekrytering 3 kap. 7-9 §§ DiskrL.....	13
5.7 Kompetensutveckling 3 kap. 8 § DiskrL	13
5.8 Lönefrågor 3 kap. 10-12 §§ DiskrL.....	14
5.9 Jämställdhetsplan 3 kap. 13 § DiskrL som i Region Skåne ingår i denna övergripande handlingsplan	14
6 Uppföljning av nuvarande likabehandlingsplan utifrån krav på Region Skåne som arbetsgivare	15
6.1 Uppföljningsrapport Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen	15
6.1.1 Uppföljningsrapportens resultat	15
6.2 Handlingsplan för jämställda löner 2013-2015	16
Styrande dokument	17

1 Inledning

1.1 Lagkrav enligt diskrimineringslagen

En arbetsgivare har skyldighet att enligt 3 kap. 13 § diskrimineringslagen (2008:567) upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vart tredje år. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen.

Region Skåne är därför skyldig enligt diskrimineringslagen att upprätta en ny jämställdhetsplan eftersom det har gått tre år sedan den förra planen, likabehandlingsplanen upprättades (2010).

Av diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. En arbetsgivare får inte heller missgynna någon i samband med föräldraledighet. Det är också förbjudet med trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. En arbetsgivare är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Diskrimineringslagen ställer också krav på aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet avseende arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här finns en lagmässig skyldighet för arbetsgivaren att bedriva ett målinriktat arbete i samverkan med de fackliga organisationerna. Detta innebär att parterna samverkar vid kartläggning och analys av arbetsplatsen samt vid målformulering, framtagande av förslag på konkreta insatser samt uppföljning.

2 Region Skånes arbete går utöver lagkraven i diskrimineringslagen

Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014 – 2016 rör diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

2.1 Planen för lika rättigheter och möjligheter för samtliga diskrimineringsgrunder inkluderar jämställdhetsplanen

Diskrimineringslagen¹ tar upp att det måste finnas en jämställdhetsplan. Region Skåne går utöver lagkraven och fokuserar på en övergripande handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter för samtliga diskrimineringsgrunder.

2.1.1 Planen tar sikte på internationella åtaganden utöver kraven i diskrimineringslagen

Handlingsplanen tar också sikte på internationella åtaganden, såsom de konventioner som har ratificerats, då dessa starkt hänger samman med diskrimineringslagen.

2.2 Aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunderna – utöver lagkraven

Diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder omfattas inte av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. I Region Skånes arbete avser dock aktiva åtgärder alla diskrimineringsgrunderna.

2.3 Samverkan med fackliga representanter

Under 2014 – 2016 ska samverkan fortsätta ske med de fackliga representanterna.

¹Länk till diskrimineringslagen

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf>

2.4 Tillkommande insatser under 2014 - 2016

Handlingsplanens tidperiod omfattar 3 år, dvs. den tidsperiod som en jämställdhetsplan enligt diskrimineringslagen som längst bör omfatta. Skälet till detta är att förvaltningarna ska kunna lägga upp ett omfattande arbete som fördjupas över tid.

Om det under 2014 – 2016 framkommer förhållanden som medför att arbetsgivaren Region Skåne inte lever upp till diskrimineringslagens krav kommer ytterligare insatser att sättas in utöver vad som framgår av planen.

3 Ansvar

Regiondirektör ansvarar ytterst för att genomföra insatser som svarar upp mot diskrimineringslagens krav inklusive Region Skånes utökade krav när det gäller aktiva åtgärder och en plan för samtliga diskrimineringsgrunder.

HR-direktör ansvarar för det övergripande arbetet.

Respektive förvaltningschef ansvarar för att en handlingsplan upprättas på förvaltningsnivå i enlighet med utformningen av den regionalt övergripande planen. Respektive förvaltningschef ansvarar också för genomförande av insatser på förvaltningsnivå enligt diskrimineringslagen och Region Skånes utökade krav när det gäller aktiva åtgärder.

Samtliga enhetschefer är ansvariga för att frågorna beaktas inom sina områden.

HR-chefer är ansvariga för stöd till chefer.

Koncernstab HR på Koncernkontoret ger råd och stöd i arbetsrättsliga frågor inom diskriminering i arbetslivet, en annan viktig del är kompetenshöjande arbete riktat till HR-specialister och chefer. Anställda på Koncernstab HR är ombud för arbetsgivaren i arbetsrättsliga processer och arbetar även med granskningsärenden från DO.

4 Övergripande personalpolitiska värderingar och mål

I arbetet för lika rättigheter och möjligheter är det viktigt med grundläggande värderingar. Detta tydliggörs genom att Region Skånes medarbetare ska

- Ha engagemang för människor
- Utföra goda prestationer och åstadkomma resultat
- Samarbeta och visa ömsesidig respekt

- Ta ansvar för sitt arbete och för sin egen och verksamhetens utveckling
 - Säga ifrån när något är fel
- (Personalidén)

Region Skånes övergripande personalpolitiska mål stödjer de krav som framkommer i respektive paragraf i 3 kap diskrimineringslagen

- Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare 1-2 §§
- Målinriktat arbete 3 §
- Arbetsförhållanden 4 §
- Förena förvärvsarbete och föräldraskap 5 §
- Trakasserier och sexuella trakasserier 6 §
- Rekrytering 7-9 §
- Kompetensutveckling 8 §
- Lönefrågor 10-12 §§
- Jämställdhetsplan 13 §

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Region Skånes arbetsplatser ska präglas av samverkan och samarbete
Arbetsplatserna ska präglas av tydlighet och öppenhet
(Personalidén)

Målinriktat arbete

Region Skånes medarbetare ska erbjudas delaktighet, inflytande och ansvarstagande
(Personalidén)

Arbetsförhållanden

Region Skånes arbetsplatser ska präglas av framtidstro och arbetsglädje
Arbetsplatserna ska präglas av förändringsvilja och inflytande
Region Skåne ska präglas av god hälsofrämjande arbetsmiljö
(Personalidén)

Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Alla anställda ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap

Trakasserier och sexuella trakasserier

I Region Skåne förekommer nolltolerans mot trakasserier och sexuella trakasserier
Region Skånes chefer förväntas skapa ett öppet och tillåtande klimat på arbetsplatsen för alla medarbetare (Personalidén)

Rekrytering

Region Skånes medarbetare ska erbjudas utvecklande och stimulerande arbete
Medarbetare ska erbjudas konkurrenskraftiga och individuella anställningsvillkor

Region Skånes arbetsplatser ska präglas av mångfald
(Personalidén)

Kompetensutveckling

Region Skånes medarbetare ska erbjudas engagerade och kompetenta kollegor

Region Skånes chefer förväntas ha vilja och förmåga att leda och utveckla medarbetarna

(Personalidén)

Lönefrågor

Samma lönesättningsprinciper tillämpas för alla medarbetare

I Region Skåne ska inte finnas några osakliga löneskillnader

(Region Skånes Lönepolitik)

Jämställdhetsplan

Region Skånes arbetsplatser kännetecknas av jämställdhet och mångfald

Handlingsplanens fokus ska vara på lika rättigheter och möjligheter för alla personer

5 Konkreta insatser 2014 - 2016

De konkreta insatserna kopplas till diskrimineringslagens (DiskrL:s) olika paragrafer avseende arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier, sexuella trakasserier inklusive kränkande särbehandling², rekrytering och kompetensutveckling samt lönefrågor. Insatserna utgår också från internationella åtaganden, såsom de konventioner som har ratificerats, då dessa starkt hänger samman med diskrimineringslagen.

Insatserna fokuseras också på hur anställda upplever sin situation när det gäller diskriminering och trakasserier eftersom en del av arbetet går ut på att påverka och förändra attityder och värderingar. Insatserna är också ett led i att uppnå de övergripande personalpolitiska målen som framkommer i kapitel 4.

Insatserna kopplas till ett uttalat ansvar för att respektive åtgärder genomförs. Insatserna är dessutom tidsatta. Det finns även rutiner för att presentera planen och förankra arbetet samt rutiner för samverkan, utvärdering och revidering.

5.1 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare 3 kap. 1-2 §§ DiskrL

På koncernnivå sker samverkan, förutom lönefrågor, i den fackliga referensgrupp som är inrättad. I referensgruppen ingår hittills Akademikerförbundet SSR, Akademikerrådet, Kommunal, SACO, Vision och Vårdförbundet.

Ansvarig: HR-direktör – fortlöpande

Facklig samverkan av lönefrågor sker i enlighet med gällande kollektivavtal och överenskommen förhandlings- och arbetsordning.

Dessutom sker samverkan med de fackliga organisationerna på flera olika sätt i samband med analys, upprättande och fastställande av plan för jämställda löner.

Ansvarig: HR-direktör – fortlöpande

Kompetensutveckling som avser diskrimineringslagen ges till fackliga företrädare i den övergripande fackliga referensgruppen.

Ansvarig: HR-direktör – en gång per år

Samverkan med fackliga företrädare sker på förvaltningsnivå.

Ansvarig: Förvaltningschefer – fortlöpande

² Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 1993:17

5.2 Målinriktat arbete 3 kap. 3 § DiskrL

Diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder omfattas inte av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. I Region Skånes ska dock aktiva åtgärder avse alla diskrimineringsgrunderna.

Ansvarig: Samtliga chefer - fortlöpande

Ansvar för aktiva åtgärder hänför sig till arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete i likhet med vad som framkommer i DO:s handledning – Aktiva åtgärder i arbetslivet³ eftersom kraven stämmer väl överens med föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2014 – överföringsprocess och sen fortlöpande

Arbetsprocesser ut mot förvaltningar sker i ordinarie vertikala nätverk.

Ansvarig: HR-direktör – fortlöpande

Ta fram Jämställdhetsindex.

Ansvarig HR-direktör - en gång per år

Ansvar för aktiva åtgärder hänför sig till arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete i likhet med vad som framkommer i DO:s handledning – Aktiva åtgärder i arbetslivet⁴ – eftersom kraven stämmer väl överens med föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ansvarig: HR-chefer – tidsperiod 2014 – eventuella överföringsprocesser och sen fortlöpande

Finns möjlighet att byta högtidsdagar om arbetet tillåter.

Ansvarig: Enhetschef – fortlöpande

Resultat från Jämställdhetsindex diskuteras med medarbetare.

Ansvarig: Enhetschef – en gång per år

5.3 Arbetsförhållanden 3 kap. 4-6 §§ DiskrL

I medarbetarundersökning tas en fråga upp om antal personer som upplever sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för trakasserier.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2014 och 2016

³ Länk till diskrimineringsombudsmannens handledning Aktiva åtgärder i arbetslivet <http://www.do.se/Documents/handledning-arbetsliv/Aktiva%20atgarder.pdf>

⁴ Se ovan under punkt 2

I medarbetarundersökning tas en fråga upp om antal personer som upplever sig ha en funktionsnedsättning som medför stöd eller anpassningsåtgärder. En följdfråga ställs avseende om man får det stöd eller anpassningsåtgärder som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifter.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2014 och 2016

Frågor lyfts i brukarpanelen som har representanter från organisationer som representerar brukare och förtroendevalda från Regionstyrelsen och facknämnder.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2015

Frågor lyfts i Integrationsrådet.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2015

Frågor lyfts i förhandlarnätverk.

Ansvarig: HR-direktör – fortlöpande

Frågor lyfts i HR-chefsnätverk

Ansvarig: HR-direktör - fortlöpande

Samverkan sker med intresseorganisationer för berörda målgrupper utifrån ett arbetsgivarperspektiv.

Ansvarig: Förvaltningschefer – tidsperiod 2015

Inköp av möbler och porslin samt att placering av porslin i lunchrummen är anpassade och tillgängliga för medarbetare med funktionsnedsättning.

Ansvarig: Förvaltningschefer - tidsperiod 2015

Arbetet stärks för att

- minska antal sjukskrivningar
- män i högre utsträckning tar ut fler föräldradagar
- nå målet - lika andel heltidstjänster bland kvinnor och män vid tillsvidare anställning med valfrihet att själv arbeta deltid om så verksamheten tillåter.

Ansvarig: HR-chefer – fortlöpande

Mäta/kartlägga och analysera fall av diskriminering och trakasserier.

Ansvarig: HR-chefer - tidsperiod 2015

Resultat från medarbetarundersökning diskuteras med medarbetare avseende upplevelse av diskriminering och eller trakasserier.

Ansvarig: Enhetschefer - tidsperiod 2014 och 2016

Resultat från medarbetarundersökning diskuteras med medarbetare avseende upplevelse av att ha en funktionsnedsättning som medför stöd eller anpassningsåtgärder och om man får det stöd eller anpassningsåtgärder som behövs.

Ansvarig: Enhetschefer - tidsperiod 2014 och 2016

Vid planering av konferenser, sammanträden, utbildningar tas hänsyn till diskrimineringsgrunderna och till anställda som är föräldrar, deltidssarbete och till de som har en funktionsnedsättning.

Ansvarig: Enhetschefer – fortlöpande

Chefer ska vid beslut om semester och andra ledigheter beakta önskemål som hänför sig till diskrimineringsgrunderna om arbetet tillåter det.

Ansvarig: Enhetschefer – fortlöpande

5.4 Förena förvärvsarbete och föräldraskap 3 kap. 5 § DiskrL

Information lämnas på enhetsmöte om arbetsgivarens syn på att vara föräldralediga samt att främja jämn fördelning av föräldraledighet.

Ansvarig: Enhetschefer - tidsperiod 2014 och 2016

Föräldralediga erbjuds utvecklingssamtal under ledigheten.

Ansvarig: Enhetschefer – fortlöpande

Föräldralediga bjuds in till planerings- och personaldagar.

Ansvarig: Enhetschefer – fortlöpande

5.5 Trakasserier och sexuella trakasserier 3 kap. 6 § DiskrL

Information om frågor rörande trakasserier och sexuella trakasserier inklusive kränkande särbehandling⁵ uppmärksammas på webbplatsen.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2015

Aktivt stöd till chefer och medarbetare rörande trakasserier och sexuella trakasserier inklusive kränkande särbehandling

Ansvarig: HR-chefer - vid behov

Information lämnas till nyanställda om handlingsplanen mot trakasserier och sexuella trakasserier inklusive kränkande särbehandling

Ansvarig: Enhetschefer - vid nyanställning i samband med introduktionsutbildning

⁵ Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 1993:17

5.6 Rekrytering 3 kap. 7-9 §§ DiskrL

Följ andel utrikes födda anställda och aktivt arbeta för att öka målgruppen.
Ansvarig: HR-direktör – fortlöpande

Region Skånes riktlinjer ska följas vid rekrytering innebärande att krav i kravprofiler samt annonsering inte innebär diskriminering.
Ansvarig: HR-chefer – fortlöpande

Rekryteringsprocessen ska vara kompetensbaserad, likabehandlad och strukturerad.
Ansvarig: HR-chefer – fortlöpande

Vid rekrytering verkar Region Skåne för att uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män och att den mest meriterade av kön som är underrepresenterat kallas till intervju om kompetenskriterierna är uppfyllda.
Ansvarig: HR-chefer – fortlöpande

Arbeta aktivt med att motverka diskriminering i rekryteringsprocessen.
Ansvarig: Enhetschefer – tidsperiod fortlöpande

5.7 Kompetensutveckling 3 kap. 8 § DiskrL

Mångfaldsfrågor ingår i chefsutbildningar eftersom chefer har en avgörande roll för att motverka diskriminering.
Ansvarig: HR-direktör – fortlöpande

Information till medarbetare om förvaltningens handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter.
Ansvarig: Enhetschefer - tidsperiod: 2014

Information till nyanställda om förvaltningens handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter.
Ansvarig: Enhetschefer - vid nyanställning

Kunskaphöjande och attitydpåverkande utbildning rörande diskrimineringslagen ges till medarbetare.
Ansvarig: Enhetschefer - minst en gång per år

5.8 Lönefrågor 3 kap. 10-12 §§ DiskrL

- Lönepolicy i Lönepolitik Region Skåne ska följas
- Kartläggning och analys av ingångslöner och om det har lett till åtgärder
- Kartläggning och analys av löner tagna utifrån eventuell marknadshänsyn och om det har lett till åtgärder
- Kartläggning och analys av föräldraledigas löneutveckling och om det har lett till åtgärder

Samma parametrar ska gälla när det gäller uppföljning av föregående handlingsplan

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2015

5.9 Jämställdhetsplan 3 kap. 13 § DiskrL som i Region Skåne ingår i denna övergripande handlingsplan

Övergripande kartläggning och analys av statistik som avser måluppfyllelse av insatser enligt Region Skånes övergripande handlingsplanen sker uppdelat i största möjliga mån utifrån ålder och kön.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod: 2016

Information om Region Skånes handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter ska finnas både på Region Skånes externa och interna webbplats.

Ansvarig: HR-direktör - tidsperiod 2014

En ”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016” upprättas per förvaltning.

Ansvarig: Förvaltningschefer - tidsperiod: 2014

Kartläggning och analys av statistik som avser måluppfyllelse av insatser enligt planen sker uppdelat i största möjliga mån utifrån ålder och kön.

Ansvarig: Förvaltningschefer – årligen i samband med årsredovisningen

Området ska tas upp minst en gång i ledningsgrupp.

Ansvarig: Berörda chefer - tidsperiod 2015

6 Uppföljning av nuvarande likabehandlingsplan utifrån krav på Region Skåne som arbetsgivare

Enligt 3 kap. 13 § diskrimineringslagen ska en redovisning ske i aktuell plan av hur tidigare planerade åtgärder har genomförts.

Nedan följer en sammanställning av vad som framkommit vid kartläggning och analys av åtgärder enligt likabehandlingsplanen, beslutad av regionstyrelsen 2010-06-10 utifrån diskrimineringslagens krav på arbetsgivaren Region Skåne. Nedan följer också en översiktlig redovisning av handlingsplanen för jämställda löner.

6.1 Uppföljningsrapport Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen

Kartläggningen och analysen har fokuserat på lagkrav avseende kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder omfattas inte av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder, men berörs ändå om än i mindre omfattning.

Kartläggningen och analysen tar förutom diskrimineringslagens krav också sikte på internationella åtaganden, såsom de konventioner som har ratificerats, då dessa starkt hänger samman med diskrimineringslagen. Eftersom en del av arbetet går ut på att påverka och förändra attityder och värderingar, har kartläggningsarbetet också fokuserat på hur anställda upplever sin situation när det gäller diskriminering och trakasserier.

6.1.1 Uppföljningsrapportens resultat

Av uppföljningsrapporten - Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen - framgår att det interna arbetet bedrivs målinriktat. Region Skåne arbetar också med externa aktörer vilket sammantaget ger en hög måluppfyllelse av diskrimineringslagens samtliga krav avseende:

- styrande dokument
- värderingsgrunder
- samverkan med facken
- organisationsformer

I den nya handlingsplanen för lika rättigheter och möjligheter bör däremot fokusering ske på ökade insatser avseende övergripande styrning. Detta bör

i sin tur kopplas till ett aktivt och fördjupat förändringsarbete, vilket innebär att:

- utveckla ordinarie styrsystem
- höja kunskapsnivån
- tydliggöra förvaltningschefens ansvar
- fortsätta utveckla arbetet när det gäller jämställda löner

6. 2 Handlingsplan för jämställda löner 2013-2015

Genomgång har skett av Handlingsplan för jämställda löner 2013-2015 enligt 3 kap. 10–12 §§.

Handlingsplanen för jämställda löner i Region Skåne 2013-2015 har fastställts av HR-direktör 2013-06-24 efter samverkan med de fackliga organisationerna.

Region Skåne har gjort en kartläggning och handlingsplan för jämställda löner med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Kartläggningen har skett på såväl förvaltnings- som regionnivå, lönestatistik 2012, och har resulterat i ett antal åtgärder vilka ska genomföras under perioden 2013-2015.

I kartläggnings- och analysarbetet används klassificeringssystemet arbetsidentifikation (AID) för att finna rimligt homogena arbetsuppgifter, dvs. lika arbete, och VärderingsInstrument Region Skåne (VIRS) för att finna likvärdiga arbeten.

Handlingsplanen innehåller såväl Region Skåne gemensamma som förvaltnings specifika åtaganden och åtgärder. Åtgärderna och åtagandena är av olika karaktär som exempelvis;

- riktade löneprioriteringar/satsningar inklusive individuella justeringar
- uppmuntran att kombinera föräldraskap med tjänstgöring och forskning
- fördjupad analys inom vissa etiketter (AID)
- fördjupad översyn av ett antal lönetillägg
- chefsutbildning
- noggrann undersökning av marknad/lönelägen vid nyrekrytering (exempelvis tekniska yrken)

Styrande dokument

Dokumenterna finns på Region Skånes webbplats under demokratifliken och vidare till styrande dokument.

- Undertecknande av CEMR deklARATION (Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå) - Regionstyrelsen 2008-03-27
- Likabehandlingspolicy - Regionfullmäktige 2009-04-28
- Likabehandling, handlingsplan - Regionstyrelsen 2010-06-10
- Handlingsplan mot trakasseri och kränkande särbehandling - Personaldirektör 2011-03-22
- Policy för hälsofrämjande arbetsmiljö i Region Skåne - Regionfullmäktige 2010-09-28
- Handikappolitiskt program - Regionfullmäktige 2009-04-28
- Handikappolitisk strategi - Regionstyrelsen 2011-02-10
- Personalidén – personalpolitisk värdegrund - Personal- och arbetsgivarutskottet 2013-05-22
- Region Skånes rekryteringsprocess - Personaldirektör 2011-10-17
- Handlingsplan Jämställda löner Region Skåne 2013 – 2015 – Personaldirektör 2013-06-11
- Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen – HR-direktör 2014-01-13