

Revisionsrapport

Regionens jämställdhetsarbete ur ett arbetsgivarperspektiv

Region Gotland

Fredrik Birkeland
Joanna Hägg

Maj 2017

Innehållsförteckning

Sammanfattande bedömning och rekommendationer	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Revisionsfråga	4
1.3. Avgränsning.....	4
1.4. Revisionsmetod	5
2. Regionens personal och ärenden från DO	6
2.1. Personalredovisning och nyckeltal.....	6
2.2. Ärenden hos diskrimineringsombudsmannen.....	7
3. Iakttagelser	8
3.1. Systematiskt jämställdhetsarbete	8
3.2. Dokumentationskrav	10
3.3. Lönekartläggningar	11
3.4. Uppföljning av jämställdhetsarbetet.....	14
3.5. Samverkan med fackföreningar	16
3.6. CEMR-deklarationen.....	17
4. Revisionell bedömning.....	18
4.1. Svar på revisionsfråga	18
4.2. Bedömning utifrån kontrollmål	18
4.3. Rekommendationer.....	20
Bilaga 1. Granskad dokumentation	22
Bilaga 2. CEMR-deklarationen, artikel 11	23
Bilaga 3. Diskrimineringslagen.....	24

Sammanfattande bedömning och rekommendationer

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Gotland genomfört en granskning av regionstyrelsens jämställdhetsarbete ur ett arbetsgivarperspektiv. Revisionsfrågan som besvaras inom ramen för granskningen har formulerats enligt följande:

- *Bedrivs regionstyrelsens jämställdhetsarbete på ett ändamålsenligt sätt?*

Efter genomförd granskning är vår sammanfattande bedömning att regionstyrelsen delvis bedriver ett ändamålsenligt jämställdhetsarbete i enlighet med CEMR-deklarationen¹ och svensk lagstiftning. Intentionen och det centrala dokumentstödet bedöms som bra, men arbetet med att få ut jämställdhetsarbetet längre ut i organisationen behöver intensifieras. Även uppföljningen och analysen av genomförda aktiviteter behöver förbättras. Den sammanfattande bedömningen baseras på vår bedömning av respektive kontrollmål som redovisas i denna rapport.

Baserat på de iakttagelser som gjorts vid granskningen och vår bedömning föreslås regionstyrelsen att:

- Genom en tydlig styrning och uppföljning säkerställa att samtliga förvaltningar och nämnder bedriver ett systematiskt jämställdhetsarbete utifrån framtagen och beslutad jämställdhetsplan samt aktivitets- och uppföljningsplan, utifrån vad som är möjligt givet personal- och kompetensförsörjningsutmaningarna.
- Säkerställa att det bedrivs ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder samt att dokumentationskraven uppfylls i sin helhet i enlighet med diskrimineringslagen.
- Överväga om det finns ett behov av att stärka chefers och ledares förutsättningar för att bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete genom exempelvis utbildnings- och informationsinsatser.
- Fortsätta det påbörjade arbetet med den handlingsplan som ska upprättas enligt CEMR-deklarationen.

¹ CEMR-deklarationen är den vardagliga benämningen på *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* som tagits fram av den europeiska organisationen Council of European Municipalities and Regions (CEMR).

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Jämställdhet innebär att kvinnor och män är jämlika och därmed har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En jämställd verksamhet tar tillvara samhällets resurser på ett demokratiskt och effektivt sätt.

Arbetsgivare har ett stort ansvar i att motverka och förebygga ojämställdhet och diskriminering. Den 1 januari 2017 trädde nya bestämmelser i kraft gällande arbetsgivarnas arbete med det förebyggande jämställdhets- och antidiskrimineringsarbetet, i lagtexten kallat för aktiva åtgärder. Det är relativt omfattande förändringar som gjorts i diskrimineringslagstiftningen avseende området *arbetsliv*. Enligt diskrimineringslagen 3 kap 4 § skall arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder för att bland annat främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön. Vidare anges att arbetsgivaren bland annat ska ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som anges i diskrimineringslagen. Som arbetsgivare kan regionen ha ett system för att förebygga, upptäcka och åtgärda ojämställdhet. Det kan handla om relevanta handlingsplaner, lönekartläggningar och dylikt som används i praktiken.

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder, lämna information till diskrimineringsombudsmannen eller dokumenterar i enlighet med diskrimineringslagen får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska enligt lagen förenas med vite och meddelas av *Nämnden mot diskriminering* efter framställning av *Diskrimineringsombudsmannen*. Arbetsgivare som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen ska även betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

2014 undertecknade Region Gotland den Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN). En av deklARATIONENS 30 artiklar handlar om arbetsgivarrollen. Hösten 2015 antog regionfullmäktige en jämställdhetsplan 2016-2018 för Region Gotland. I jämställdhetsplanen framgår att regionfullmäktige beslutar om inriktning av regionens jämställdhetsarbete såsom likabehandlingspolicy och jämställdhetsplan medan regionstyrelsen har det övergripande ansvaret för att uppföljning av det interna jämställdhetsarbetet i regionen sker. Styrelse/nämnd ansvarar för att jämställdhetsplanen implementeras och att jämställdhetsarbete bedrivs i förvaltningen samt att resultatet årligen redovisas i enlighet med regionstyrelsens anvisningar.

Regionens revisorer har i sin risk- och väsentlighetsanalys, bland annat med anledning av lagförändringarna i diskrimineringslagen, funnit skäl att genomföra en granskning av regionens jämställdhetsarbete ur ett arbetsgivarperspektiv.

1.2. Revisionsfråga

Granskningen syftar till att bedöma om regionstyrelsens jämställdhetsarbete bedrivs på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med CEMR-deklarationen och svensk lagstiftning. Revisionsfrågan lyder:

Bedrivs regionstyrelsens jämställdhetsarbete på ett ändamålsenligt sätt?

1.2.1. Kontrollmål

Utifrån revisionsfrågan har följande sex kontrollmål formulerats:

- Regionen har ett systematiskt jämställdhetsarbete som inkluderar arbete mot flerfaldig diskriminering.
- Regionen genomför lönekartläggningar och analyserar dessa på ett tillräckligt sätt i jämställdhetsarbetet.
- Regionen uppfyller de dokumentationskrav som ställs i svensk lagstiftning avseende arbetet med de aktiva åtgärderna.
- Det finns en god kännedom om regionens jämställdhetsarbete i regionorganisationen.
- Regionstyrelsen följer upp regionens jämställdhetsarbete på ett tillräckligt sätt.
- Regionen fullföljer sina åtaganden som undertecknare av CEMR-deklarationen.

1.2.2. Revisionskriterier

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- CEMR-deklarationen
- Aktuell jämställdhetsplan
- Lokala styrande dokument

1.3. Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta regionens jämställdhetsarbete ur ett arbetsgivarperspektiv och avser således inte att undersöka jämställdhetsarbetet gentemot brukare eller kunder. Granskningen är vidare begränsad till att beröra kommunens övergripliga jämställdhetsarbete och berör därmed inte enskilda verksamheters jämställdhetsarbete.

1.4. Revisionsmetod

Inom ramen för granskningen har intervjuer skett med:

- Jämställdhetsstrateg vid avdelningen för regional utveckling
- Regionens HR-direktör
- HR-strateg vid avdelningen för HR (regionstyrelseförvaltningen)
- HR-chef vid hälso- och sjukvårdsförvaltningen
- HR-chef vid socialförvaltningen
- HR-chef vid utbildnings- och arbetslivsförvaltningen
- Fackliga representanter från fackförbunden Kommunal, Vårdförbundet, Skolledarförbundet och Sveriges Ingenjörer (samtliga fackförbund bjöds in).

Studier av styrdokument såsom jämställdhetsplan har genomförts. Genomgång har även skett av riktlinjer, policys och uppföljningar kopplade till området för jämställdhet. I **bilaga 1** redovisas granskad dokumentation.

De intervjuade har givits möjlighet att sakgranska innehållet i rapporten.

2. Regionens personal och ärenden från DO

Nedan redovisas den könsuppdelade statistiken som finns avseende personal i regionens senast färdigställda årsredovisning, det vill säga årsredovisningen för år 2016. Vidare redovisas de ärenden som har aktualiserats hos Diskrimineringsombudsmannen (DO) sedan januari 2010 fram till mars 2017.

2.1. Personalredovisning och nyckeltal

Enligt årsredovisningen 2016 uppgick antal anställda i regionen till 6 543 stycken vid årsskiftet 2016/2017, varav 5 818 var tillsvidareanställda.

På aggregerad nivå ges i årsredovisningen ingen sammanställning över fördelningen mellan antal kvinnor och män bland det totala antalet anställda. Däremot redovisar respektive nämnd/förvaltning personalstatistik uppdelat på kön. Det konstateras att det finns stora variationer bland förvaltningarna. Inom till exempel tekniska förvaltningen är 20,3 procent av medarbetarna kvinnor, medan motsvarande siffra för socialförvaltningen är 84,2 procent.

Personalöversikt	Andel kvinnor (%)
Ledningskontoret	49,9
Serviceförvaltningen	72,7
Tekniska förvaltningen	20,3
Samhällsbyggnadsförvaltningen	40,9
Kultur- och fritidsförvaltningen	62,0
Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (barn- och utbildningsnämnden)	82,6
Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden)	58,5
Socialförvaltningen	84,2
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	83,3

I SKL:s öppna jämförelser med fokus jämställdhet framgår att Region Gotland har 77,1 procent kvinnliga anställda. Sett till riket innebär det att Region Gotland hamnar på plats 23 vad gäller andel kvinnliga anställda, där plats 1 är lägst andel kvinnliga anställda och plats 290 är högst andel kvinnliga anställda.

2.2. Ärenden hos diskrimineringsombudsmannen

Enligt information från Diskrimineringsombudsmannen (DO) har Region Gotland som arbetsgivare varit föremål för anmälan om diskriminering som aktualiserats två gånger sedan år 2010. Den ena anmälan gjordes under år 2012 och den andra under år 2014.

Registreringsår	Ärendemening	Avslutsgrund
2012	Anmälan om diskriminering på arbetsplatsen (ANM 2012/1163)	Ej diskriminering
2014	Anmälan om diskriminering på arbetsplatsen (2014/269)	Ej diskriminering

I båda fallen bedömde Diskrimineringsombudsmannen att det inte rörde sig om diskriminering. Det kan vidare konstateras att det inte har inkommit några anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen som aktualiserats rörande diskriminering på Region Gotlands arbetsplatser de senaste tre åren.

3. Iakttagelser

3.1. Systematiskt jämställdhetsarbete

3.1.1. Kommunens personalpolicy och likabehandlingspolicy

Region Gotlands nuvarande personalpolicy antogs av dåvarande kommunfullmäktige i april år 2010. Policyn uppges vara ett övergripande styrdokument som gäller regionens samtliga arbetsplatser. I policyn anges målet för medarbetar-/ledarperspektivet: *Region Gotland är en attraktiv arbetsgivare och för en god personalpolitik*. Policyn behandlar sex områden för att uppnå målet, där ett av de områden som tas upp är likabehandling. I avsnittet om likabehandling beskrivs att alla verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Vidare anges att en god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

I likabehandlingspolicyn, som är antagen av dåvarande kommunstyrelse i december år 2009, beskrivs vision, syfte, mål, ansvar och uppföljning av arbetet med likabehandling för Region Gotland (Gotlands kommun).

3.1.2. Jämställdhetsplan

Nuvarande jämställdhetsplan gäller för perioden 2016-2018 (antagen av regionfullmäktige i oktober år 2015). Planen beskriver Region Gotlands jämställdhetsarbete utifrån arbetsgivarperspektivet och är utformad med stöd av regionens likabehandlingspolicy, diskrimineringslagens krav samt den politiska avsiktsförklaringen för mandatperioden 2014-2018. I den politiska avsiktsförklaringen lyfts bland annat:

- Kvinnor och män ska kunna välja att arbeta heltid
- Kvinnor och män ska ha lika stora möjligheter till kompetens- och karriärutveckling
- Region Gotland ska arbeta för att motverka osakliga löneskillnader

Jämställdhetsplanen är framtagen i samarbete med en politisk referensgrupp bestående av både majoriteten och oppositionen. I intervjuerna framkommer att det var tjänstemän inom HR-chefsnätverket, jämställdhetsstrateg och den politiska referensgruppen som arbetade fram planen. Jämställdhetsstrategen fanns främst med som sakkunnig inom området. Processen för framtagandet beskrivs ha fungerat väl. Den politiska referensgruppen var enligt de intervjuade aktiva i diskussionerna och det fördes diskussioner om vilken detaljnivå som var lämplig för politikerna att bestämma.

Jämställdhetsplanen för 2016-2018 utgår från sex områden som berörs i diskrimineringslagen och omfattar 10 mål enligt följande:

- Arbetsförhållanden (3 mål)

- Förvärvsarbete och föräldraskap (2 mål)
- Trakasserier (1 mål)
- Rekrytering (2 mål)
- Utbildning och kompetensutveckling (1 mål)
- Lönefrågor (1 mål)

I planen anges att regionstyrelsen har det övergripande ansvaret för att uppföljning av det interna jämställdhetsarbetet i regionen sker. Regionstyrelsen och nämnderna har ansvar för att jämställdhetsplanen implementeras och att jämställdhetsarbetet bedrivs i förvaltningen och att resultatet årligen redovisas i enlighet med regionstyrelsens anvisningar. Vidare anges att det är förvaltningschefen som har huvudansvaret för att jämställdhetsarbetet bedrivs inom förvaltningens olika verksamheter samt att jämställdhetsplanen kan kompletteras med förvaltnings-specifika aktiviteter vid behov.

Under intervjuer med HR-direktör och HR-strateg framkommer att nuvarande jämställdhetsplan är den första planen som är regiongemensam, tidigare hade varje förvaltning sin egen jämställdhetsplan. Vidare framkommer att den centrala HR-funktionen ansvarar för att hålla ihop lönekartläggningen och uppföljningen av det jämställdhetsarbete som bedrivs. Den centrala HR-funktionen beskrivs arbeta mer med styrning och det strategiska arbetet, medan förvaltningarna bedriver det praktiska jämställdhetsarbetet.

Vid intervjuerna med HR-cheferna på förvaltningarna framkommer att jämställdhetsarbetet i huvudsak ses som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, till exempel vad gäller arbetet med sjukfrånvaron. Vidare lyfter både HR-cheferna och de fackliga representanterna fram att jämställdhetsarbetet är beroende av chefens kunskap och intresse för området. Det förs också fram att jämställdhetsfrågorna ibland riskerar att bli sekundära, speciellt för de verksamheter där personal- och rekryteringsutmaningarna är stora. HR-cheferna och de fackliga representanterna lyfter också fram att det generellt upplevs vara jämställt inom verksamheterna, men inte alltid mellan två verksamheter eller två förvaltningar.

3.1.3. Aktivitetsplan

De aktiviteter som ska genomföras för att uppnå målen i jämställdhetsplanen finns beskrivna i en bilaga benämnd *Aktiviteter och årlig uppföljning av jämställdhetsplan*. I bilagan framgår tydligt vilka aktiviteter som är kopplade till vilka mål, vem som är ansvarig för aktiviteterna samt hur uppföljning av aktiviteterna ska ske. Det finns även en tidplan kopplad till respektive aktivitet, där majoriteten av aktiviteterna ska genomföras kontinuerligt under perioden 2016-2018. En del av aktiviteterna ansvarar avdelning för HR på regionstyrelseförvaltningen (tidigare ledningskontoret) för, medan ansvaret för andra aktiviteter ligger på förvaltning och första linjens chefer.

Jämställdhetsplanen skickades ut till förvaltningsdirektörerna och i förekommande fall förvaltningens HR-chef. Det var enligt HR-direktör och HR-strateg upp till varje förvaltning hur jämställdhetsplanen skulle spridas och implementeras på förvaltningsnivå.

Genom intervjuerna framgår det att arbetet med jämställdhetsplanen och de aktiviteter som finns kopplade till den ser olika ut på respektive förvaltning och mellan olika enheter/verksamheter. Aktivitetsplanen följs inte strikt. Förvaltningarna har inte heller någon egen plan eller liknande för hur målen i jämställdhetsplanen ska uppnås eller hur arbetet med de aktiviteter som anges i aktivitetsplanen ska genomföras.

3.1.4. Rutiner vid kränkande särbehandling och trakasserier

I diskrimineringslagen 3 kap 6 § anges att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §. Arbetsgivaren ska enligt lagen även följa upp och utvärdera dessa riktlinjer och rutiner.

Region Gotland har riktlinjer mot kränkande särbehandling, framtagen av dåvarande ledningskontoret samt fastställd av regionstyrelsen i september 2016. Riktlinjerna beskriver vad en kränkande särbehandling är för något samt vilket ansvar arbetsgivaren/chefen respektive medarbetaren har i att förebygga kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Riktlinjerna beskriver också vad som ska göras om en upplevd kränkning eller trakasserier inträffar. I riktlinjerna mot kränkande särbehandling tydliggörs att det är chefens ansvar och skyldighet att förebygga och vid händelse se till att kränkning eller trakasserier omedelbart upphör. Vidare anges att händelsen alltid ska utredas och dokumenteras med handlingsplan och att utredningen ska avslutas på ett formellt sätt. På varje arbetsplats ska det även finnas rutiner för vad som gäller vid händelse och vem man vänder sig till.

I den regiongemensamma medarbetarenkäten år 2015 svarade tre procent (156 stycken) av de svarande att de av en kollega eller chef under de senaste 12 månaderna har utsatts för trakasserier eller mobbing.

3.2. Dokumentationskrav

En av förändringarna i diskrimineringslagen som trädde i kraft 1 januari 2017 är att kravet på jämställdhetsplan är borttaget och ersatt med ett dokumentationskrav för arbetsgivare som sysselsatte minst 25 arbetstagare vid ingången av kalenderåret. Dokumentationskravet omfattar samtliga diskrimineringsgrunder, och inte enbart diskrimineringsgrunden kön.

Enligt HR-direktör och HR-strateg har inga särskilda åtgärder vidtagits utifrån de förändringar som skett i diskrimineringslagen. Arbetet med att inkludera samtliga diskrimineringsgrunder i arbetet med de aktiva åtgärderna så som det anges i diskrimineringslagen har inte heller påbörjats.

I rutan nedan anges dokumentationskraven enligt diskrimineringslagen. Delar av det som dokumentationen ska innehålla finns framtaget inom Region Gotland i

dagsläget, så som redovisning av lönekartläggning samt rutiner för att motverka kränkande särbehandling. Det saknas dock en samlad dokumentation och delar av den dokumentation som ska finnas saknas, bland annat en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs och en redogörelse för arbetet med de aktiva åtgärderna. I lagen framgår också att arbetsgivaren under året skriftligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Därmed är det inte tillräckligt att endast i samband med årsbokslut dokumentera arbetet.

13 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4-10 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. *Lag (2016:828).*

Det ska också tydliggöras att även om lagkravet på jämställdhetsplan är borttaget kan en jämställdhetsplan vara ett bra stöd i det systematiska jämställdhetsarbetet. Enligt HR-direktör och HR-strateg kommer jämställdhetsplanen finnas kvar och följas upp så som det är tänkt från början. Vidare beskrivs förändringarna vara kända hos HR-personalen och HR-cheferna, dock är det oklart om huruvida förändringarna är kända hos linjecheferna och ute i verksamheterna. I intervjuerna framkommer att kunskapen om lagförändringarna och innebörden av dessa skiljer sig åt mellan förvaltningar.

Under intervju med HR-direktör och HR-strateg framkommer att den centrala HR-funktionen behöver vara tydlig mot förvaltningarna gällande kravet på löpande dokumentation. Även om uppföljningen görs i årsredovisningen så underlättas arbetet med uppföljningen om dokumentationen och arbetet med aktiviteterna sker löpande under året enligt HR-strategen.

3.3. Lönekartläggningar

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Tidigare (innan förändringarna

som trädde i kraft 1 januari 2017) gällde att lönekartläggningar skulle genomföras vart tredje år.

Region Gotland har redan innan lagförändringarna i diskrimineringslagen genomfört lönekartläggningar varje år, i enlighet med nuvarande jämställdhetsplan. Anledningen till att regionen genomfört lönekartläggningar varje år, istället för vart tredje år, uppges vara att lönekartläggningen ses som en del av det lönepolitiska arbetet samt att lönekartläggningen fungerar som ett underlag inför budgetarbetet för att göra jämställdhetsåtgärder.

I lönekartläggningarna använder regionen AID-koder (Arbetsidentifikationskoder) samt arbetsvärderingssystemet BAS (Befattnings- och arbetsvärderingssystem) för att gruppera lika och likvärdiga arbeten. Med hjälp av BAS värderas befattningar efter samma faktorer och med samma viktning oavsett om det är yrken inom vård, teknik, administration, utbildning eller service. Befattningen värderas efter 14 faktorer inom ett antal huvudområden så som kunskaper, problemlösning och ansvar. De yrken som finns inom regionen delas in i 13 stycken så kallade BAS-poängsintervall (arbetsvärderingsintervall), som grundar sig på den befattnings- och arbetsvärdering som gjorts. Varje arbetsvärderingsintervall analyseras med avseende på lika och likvärdigt arbete. Vid analys av lika arbete används AID-koden i kombination med arbetsvärdering och vid likvärdigt arbete har samtliga AID-koder inom ett arbetsvärderingsintervall jämförts med varandra. I jämförelserna analyseras medianlönen för kvinnor och män.

Lönekartläggningen sker på förvaltningsnivå, eftersom det är där lönesättningen sker. På förvaltningsnivå kan även kartläggning och analys göras på individnivå. Om osakliga löneskillnader identifieras hanteras de i samband med den årliga löneöversynen alternativt tas med i handlingsplanen för jämställda löner.

Inom ramen för denna granskning har vi tagit del av Region Gotlands senaste lönekartläggning som utgår från 2015 års löner. Lönekartläggningen är dokumenterad i ett dokument benämnt *Handlingsplan för lönebildning inklusive handlingsplan för jämställda löner*. I dokumentet finns även en treårig handlingsplan för att kunna rekrytera och behålla medarbetare inklusive handlingsplan för jämställda löner. Dokumentet beskriver bland annat syftet med lönekartläggningen, processen för lönekartläggningen, samverkan med de fackliga organisationerna, lönepolitik, jämställdhetsåtgärder samt löneanalyser och handlingsplan för jämställda löner. Det anges i dokumentet att lönekartläggningen visar att vissa skevheter i lönestrukturen förekommer och att dessa fortsättningsvis måste bearbetas. Vidare anges att osakliga löneskillnader på grund av kön kan förekomma i dessa skevheter, och att analysarbetet därmed måste fortsätta. Lönekartläggningen visar även på en lägre lönespridning i kvinnodominerande grupper och totalt sett per arbetsvärderingsintervall är lönespridningen lägre bland kvinnor än män.

Kartläggning och analys av lika arbeten i lönekartläggningen utifrån 2015 års löner visar att det finns löneskillnad som bedöms vara osaklig för en AID-kod. Löneskillnaden ska enligt handlingsplanen åtgärdas i löneöversynen 2016. I övrigt identifierades inga osakliga löneskillnader. När det gäller kartläggning och analys av likvärdiga arbeten där mansdominerade yrken och kvinnodominerade yrken jämförs har

ett stort antal grupper identifierats där löneskillnaden inte kan förklaras med könsneutrala argument. Det förs dock fram att även om det finns löneskillnader så är de inte nödvändigtvis osakliga per definition, vilket bland annat kan bero på att mansdominerade grupper har en annan marknadslönesituation. I handlingsplanen anges dock att även om löneskillnaderna inte är osakliga så kan det vara angeläget att uttrycka hur en önskvärd lönestruktur skulle se ut.

I tabellen nedan redovisas nyckeltal kopplat till den lönekartläggning som gjordes utifrån 2015 års löner. Lönekvoten mellan kvinnor och män är 98 procent vilket innebär att medellönen för kvinnor i genomsnitt är 98 procent av männens lön. Utifrån de siffror som presenteras i tabellen kan dock inte slutsatser dras om regionen har könsneutrala löner eller ej, eftersom en större andel av männen än kvinnorna arbetar på befattningar i ett högre arbetsvärderingsintervall.

Resultat lönekartläggning	Män	Kvinnor
Antal	1 506	5 077
Andel	23 %	77 %
Lön % (Kvinnors lön/Mäns lön)	-	98 %
Minimilön	18 000	17 600
Medianlön	28 156	27 360
Maximilön	88 000	84 000

I Region Gotlands lönepolicy, fastställd av regionfullmäktige i juni 2016, anges följande lönepolitiska mål:

”Vi har en lönestruktur med jämställda löner som gör att vi kan rekrytera och behålla medarbetare och därmed klarar kompetensförsörjningen. Lönesättningen stimulerar till goda prestationer, effektiviseringar och verksamhetsutveckling.”

3.3.1. Jämställdhetssatsning

Personalkostnadsökningar har budgeterats till 71 mnkr år 2017. Av den summan är 10 mnkr öronmärkt för en särskild jämställdhetssatsning och 3 mnkr är avsatt för att rekrytera till bristyrken. Budgeterat belopp motsvarar en generell personalkostnadsökning på i genomsnitt cirka 2 procent. Nämnderna har kompenserats utifrån en analys av vilka yrkesgrupper som är bristyrken, vilka yrkesgrupper som är en del av jämställdhetssatsningen samt generell kompensation. Respektive nämnd/förvaltning får själva göra en analys av till vilka yrkesgrupper pengarna ska fördelas.

År 2016 utgick jämställdhetssatsningen till följd av regionens ekonomiska situation. Tidigare år har 0,5 procent av löneutrymmet avsatts till jämställdhetssatsningen, vilket innebär att delar av det ordinarie löneutrymmet tas i anspråk till jämställdhetssatsningen. År 2017 är det första gången som det avsätts pengar på detta sätt

för att kunna rekrytera till bristyrken. I intervju med fackliga representanter förs det fram att jämställdhetssatsningen är för liten för att komma till rätta med de problem som finns, samtidigt som de ställer sig kritiska till att de medel som avsätts för jämställdhetssatsningen tas från det ordinarie löneutrymmet.

3.4. Uppföljning av jämställdhetsarbetet

I jämställdhetsplanen för år 2016-2018 anges att uppföljning sker årligen i samband med årsredovisning genom könsuppdelad statistik, medarbetarenkät samt frågor till förvaltningarna enligt regionstyrelsens anvisningar. Det är avdelning för HR på regionstyrelseförvaltningen som samordnar detta arbete. Även lönekartläggningen är en form av uppföljning som genomförs, dessa har beskrivits närmare i kapitel 3.3.

3.4.1. Årsredovisningen

I årsredovisningen 2016 redovisas könsuppdelad statistik för bland annat sjukfrånvaro. Vidare beskrivs att det under år 2016 har fastställts en reviderad riktlinje kring kränkande särbehandling, något som är en aktivitet i jämställdhetsplanen.

I jämställdhetsplanen är ett av de tio målen att det inte ska förekomma oönskade deltid. Enligt årsredovisningen 2016 har 96 medarbetare, varav 90 procent kvinnor, anmält att de har en oönskad deltid. I intervjuerna med förvaltningarnas HR-chefer samt HR-direktör och HR-chefer framkommer att förvaltningarna arbetar med att försöka erbjuda medarbetare med oönskad deltid tidsbegränsade utökningar samt utökningar inom andra enheter än den ordinarie för att få till en heltidstjänst. En del av de med oönskade deltid önskar dock inte arbeta på någon annan enhet än den ordinarie.

I årsredovisningen nämns även att inga särskilda jämställdhetssatsningar har gjorts år 2016 till följd av det ekonomiska läget. Det anges också att en handlingsplan för lönebildning inklusive jämställda löner har tagits fram för perioden 2017-2019.

3.4.2. Medarbetarenkät

På grund av den ekonomiska situationen genomfördes inte den regiongemensamma medarbetarenkäten under 2016 vilket medför att det för år 2016 inte finns mätetal att jämföra med år 2015 vad gäller bland annat motivationsindex, ledarskapsindex, eller för helhetsindexet hållbart medarbetarengagemang. Tidigare år har medarbetarenkäten dock genomförts under varje år och enligt HR-chef och HR-strateg är planen att det från och med år 2017 och framåt ska genomföras någon form av medarbetarenkät. Formerna för den nya medarbetarenkäten är dock inte fastställda ännu, men den centrala HR-funktionen ser det som en möjlighet att forma en ny enkät som bättre kan bidra i arbetet med att utveckla och förbättra personalpolitiken och arbetsmiljön inom Region Gotland.

I medarbetarenkäten som avser år 2015 ställdes en fråga om i fall kvinnor och män har samma möjligheter på Region Gotland. Av de svarande uppger 61 procent att män och kvinnor har samma möjligheter, medan 39 procent inte instämde i påståendet. Uppdelat på kön svarade 80 procent av männen att de upplever att kvinnor och män har samma möjligheter, medan enbart 55 procent av kvinnorna gjorde det.

Istället för medarbetarenkät år 2016 fick alla förvaltningar i uppdrag att anordna arbetsplatsträffar där den psykosociala arbetsmiljön diskuterades. Detta är dock inget arbete som har dokumenterats och följts upp centralt.

3.4.3. *Uppföljning och analys av förvaltningarnas arbete*

Varje förvaltning, genom förvaltningschefen, har ansvar för att jämställdhetsarbetet bedrivs inom förvaltningens olika verksamheter och att resultatet från arbetet redovisas till regionstyrelsen och nämnden. Avdelning för HR på regionstyrelseförvaltningen skickar ut anvisningar (i form av en mall) för uppföljning av förvaltningarnas jämställdhetsarbete som respektive förvaltning ska fylla i. Avdelningen för HR på regionstyrelseförvaltningen sammanställer dessa mallar och utifrån vad som framkommer i dessa sker uppföljningen i årsredovisningen.

Regionstyrelsens anvisningar för uppföljning består av nio frågor/områden. Exempel på områden är personalvolym, sjukfrånvaro, önskade deltider och svårrekryterade grupper. Uppföljningsmallen berör inte enbart jämställdhetsfrågor, utan även kompetensförsörjning och andra HR-relaterade frågor inom området *medarbetare/ledare*. Generellt saknas analyser, vilket även beskrivs vara ett utvecklingsområde under intervjuer för socialförvaltningens, utbildnings- och arbetslivsförvaltningens samt hälso- och sjukvårdsförvaltningens HR-chefer.

Ett av områdena i uppföljningsmallen är sjukfrånvaro, som är kopplat till målet i jämställdhetsplanen om att sjuktalet inte ska överstiga 4,5 oavsett kön samt att kvinnor och mäns sjuktal ska ha minskat jämfört med föregående år. I uppföljningen anges att man ska analysera sjuktalen samt redovisa vilka åtgärder som har vidtagits för att sänka sjuktalet samt vilka effekter de har fått. I hälso- och sjukvårdsförvaltningens åiterrapportering anges följande för avsnittet om sjukfrånvaro:

”Enligt den centrala sjukfrånvarostatistiken har sjuktalet ökat från 5,01 procent år 2015 till 5,03 procent år 2016. Ökningen är inom felmarginalen. Inga särskilda åtgärder har genomförts med anledning av sjuktalet”.

Det noteras således att analys saknas samtidigt som uppföljningen indikerar att inget arbete med några av de aktiviteter som finns kopplade till målet i jämställdhetsplanen har bedrivits under året.

I Socialnämndens årsredovisning 2016 redovisas uppföljningen inom området *medarbetare/ledare* i sin helhet. I den finns ett större inslag av analys och könsuppdelad statistik.

Sammanfattningsvis noteras att analysen och mängden könsuppdelad statistik varierar mellan socialförvaltningen, utbildnings- och arbetslivsförvaltningen samt hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

3.4.4. *Sjukfrånvaro*

Sjukfrånvaro beskrivs under intervjuerna vara en viktig fråga som regionen arbetar med. Sjukfrånvaron har ökat under de senaste åren, vilket framgår av tabellen nedan. I jämförelse med riket har Region Gotland en lägre sjukfrånvaro. År 2016 var sjukfrånvaron totalt sett 6,9 procent i riket, jämfört med 5,9 procent för Region Got-

land. I riket var sjukfrånvaron för kvinnor 7,6 procent samt 4,2 procent för män år 2016, vilket är högre än de siffror Region Gotland redovisar. Samtidigt är det tydligt att sjukfrånvaron har ökat inom Region Gotland. Sjukfrånvaron för kvinnor har ökat från 4,7 procent år 2012 till 6,6 procent år 2016. För männen har sjukfrånvaron ökat från 3,0 procent till 3,6 procent. Sjukfrånvaron har därmed ökat mest bland kvinnorna.

Sjukfrånvaron varierar också mellan förvaltningarna, ledningskontoret hade år 2016 en sjukfrånvaro på 2,3 procent medan socialförvaltningen hade en sjukfrånvaro på 7,3 procent.

Sjukfrånvaro	2016	2015	2014	2013	2012
Sjukfrånvaro i procent av totalt arbetad tid (%)	5,9	5,6	4,7	4,6	4,4
Sjukfrånvaro i procent av totalt arbetad tid för kvinnor (%)	6,6	6,4	5,2	5,1	4,7
Sjukfrånvaro i procent av totalt arbetad tid för män (%)	3,6	3,1	3,0	3,0	3,0

I Region Gotlands årsredovisning 2016 anges att konflikter och sjukskrivningar kan minska en verksamhets effektivitet med upp till 20 procent. Arbetsmiljö och hälsa är ett viktigt och prioriterat område för Region Gotland. I jämställdhetsplanen för 2016-2018 är ett av målen att Region Gotlands sjuktal inte ska överstiga 4,5 procent oavsett kön. För att stävja trenden med ökande sjukskrivningstal har ett regionövergripande arbete påbörjats enligt HR-direktören och HR-strategen. En kartläggning har genomförts inom två förvaltningar, utbildnings- och arbetslivsförvaltningen och socialförvaltningen. Syftet med kartläggningen var att identifiera eventuella mönster som bidrar till ett högt sjuktal på organisatorisk nivå.

3.5. Samverkan med fackföreningar

Enligt diskrimineringslagen 3 kap 11 § ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Parterna har reglerat sina ställningstaganden vad avser samverkan i ett centralt avtal. Målet är att ett samverkanssystem skall ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en arbetsmiljö som medger inflytande, delaktighet och utveckling för alla medarbetare.

Inom Region Gotland har parterna reglerat sina ställningstaganden vad avser samverkan i ett centralt avtal. I den centrala samverkanskommittén, där de tre huvudorganisationerna Kommunal, TCO och SACO är representerade, diskuteras och redovisas lönekartläggning, analys och förslag till åtgärder. I överläggningar inför den årliga löneöversynen ges tillfälle för diskussion med varje enskilt fack (21 stycken) att framföra sina synpunkter om lönebildningsarbetet inklusive jämställdhetsfrågor.

Generellt uppfattas samverkan på central nivå fungera väl och öppenheten beskrivs som större på central nivå än på förvaltningsnivå. På förvaltningsnivå handlar det mest om information och det skiljer sig också mellan förvaltningar.

3.6. CEMR-deklarationen

I november 2014 beslutade regionstyrelsen att underteckna CEMR-deklarationen.² Deklarationen är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Avsikten är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå.

CEMR-deklarationen utgörs av tre delar. Den första delen fastställer de grundläggande principerna kring jämställdhet mellan kvinnor och män som undertecknaren av deklarationen förbinder sig till att ha som utgångspunkt i sitt handlande. Del två beskriver genomförandet av deklarationen och de åtagande som följer av denna. Den sista delen utgör själva deklarationen och består av 30 artiklar kring områden såsom demokratiskt ansvar, miljö, bostäder med mera. I CEMR-deklarationen är det artikel 11 som berör arbetsgivarrollen (se bilaga 2 i denna rapport). Flera av de punkter som behandlas i CEMR-deklarationens artikel 11³ är av den art att de kan ingå i befintlig jämställdhetsplan.

I samband med undertecknandet förband sig Region Gotland bland annat till att ta fram en handlingsplan som ska sändas till CEMR-kontoret, men det finns ingen tillsyn eller sanktioner kopplade till undertecknandet eller handlingsplan. CEMR-deklarationens handlingsplan för jämställdhet berör en mängd olika samhällsområden.

Enligt regionens jämställdhetsstrateg finns ingen beslutad eller inskickad handlingsplan ännu, men vid tidpunkten för granskningen uppges att en sådan handlingsplan håller på att arbetas fram. När det gäller arbetsgivarrollen kommer handlingsplanen enligt jämställdhetsstrategen hänvisa till den befintliga jämställdhetsplanen som regionen har. Vidare menar jämställdhetsstrategen att CEMR-deklarationen inte är känd i organisationen och inte har kommunicerats ut, däremot är undertecknandet av deklarationen ett politiskt beslut. Jämställdhetsstrategen menar att det snarare är jämställdhetsplanen än CEMR-deklarationen i sig som är känd bland chefer och ledare i regionen.

² CEMR-deklarationen är den vardagliga benämningen på *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* som tagits fram av den europeiska organisationen Council of European Municipalities and Regions (CEMR).

³ I **bilaga 2** redovisas artikel 11 i CEMR-deklarationen i sin helhet.

4. Revisionell bedömning

4.1. Svar på revisionsfråga

Granskningen syftar till att besvara följande revisionsfråga:

Bedrivs regionstyrelsens jämställdhetsarbete på ett ändamålsenligt sätt?

Den sammanfattande bedömningen efter genomförd granskning är att regionstyrelsen delvis bedriver jämställdhetsarbetet på ett ändamålsenligt sätt. Intentionen och det centrala dokumentstödet bedöms som bra, men arbetet med att få ut jämställdhetsarbetet längre ut i organisationen behöver intensifieras. Även uppföljningen och analysen av genomförda aktiviteter behöver förbättras. Den sammanfattande bedömningen baseras på vår bedömningarna av respektive kontrollmål.

4.2. Bedömning utifrån kontrollmål

4.2.1. Bedömning av kontrollmål 1

- Regionen har ett systematiskt jämställdhetsarbete som inkluderar arbete mot flerfaldig diskriminering.

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt. Region Gotland bedöms ha en väl genomarbetad och framtagen jämställdhetsplan för år 2016-2018 innehållande tio mål inom flertalet jämställdhetsområden. Planen har arbetats fram tillsammans med en politisk referensgrupp och grundar sig, utöver kraven i diskrimineringslagen, på den politiska avsiktsförklaringen för mandatperioden 2014-2018. Till planen finns en tydlig aktivitets- och uppföljningsplan. Vidare anser vi att det centrala dokumentstödet, exempelvis i form av riktlinjer mot kränkande särbehandling, är bra.

Det noteras dock att jämställdhetsarbetet varierar stort mellan förvaltningarna och att det på vissa förvaltningar inte bedrivs ett aktivt och systematiskt jämställdhetsarbete i enlighet med den aktivitets- och uppföljningsplan som finns framtagen. Bedömningen är därmed att det på förvaltningsnivå saknas ett systematiskt jämställdhetsarbete, men att förutsättningar finns för det givet en tydligare styrning och uppföljning från centralt håll. Under intervjuerna framkommer dock att regionen har stora utmaningar med personal- och kompetensförsörjning vilket ibland resulterar i att jämställdhetsfrågorna blir sekundära, till exempel i arbetet med att nå en jämnare könsfördelning inom kvinno- eller mansdominerade yrkesgrupper.

4.2.2. Bedömning av kontrollmål 2

- Regionen genomför lönekartläggningar och analyserar dessa på ett tillräckligt sätt i jämställdhetsarbetet.

Kontrollmålet bedöms som uppfyllt. Region Gotland bedöms ha en god systematik i genomförandet av lönekartläggningar och analyser kopplade till dessa.

Lönekartläggningar genomförs årligen och samordnas av avdelning för HR på regionstyrelseförvaltningen. Det finns verktyg för att genomföra befattnings- och arbetsvärderingar. Utifrån lönekartläggningen av 2015 års löner har Region Gotland arbetat fram en handlingsplan för lönebildning och jämställda löner. På politisk nivå har även beslut fattats om att avsätta medel för jämställdhetsåtgärder i syfte att komma till rätta med identifierade löneskillnader mellan olika yrkesgrupper.

4.2.3. *Bedömning av kontrollmål 3*

- Regionen uppfyller de dokumentationskrav som ställs i svensk lagstiftning avseende arbetet med de aktiva åtgärderna.

Kontrollmålet bedöms som ej uppfyllt. Region Gotland bedöms i dagsläget inte uppfylla samtliga dokumentationskrav som ställs i diskrimineringslagen avseende arbetet med de aktiva åtgärderna. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder, detta bedöms i dagsläget främst ske i samband med årsbokslutet. Vidare har inga särskilda åtgärder vidtagits utifrån de förändringar som skett i diskrimineringslagen per 1 januari 2017. Arbetet med att inkludera samtliga diskrimineringsgrunder i arbetet med de aktiva åtgärderna så som det anges i diskrimineringslagen har inte heller påbörjats.

4.2.4. *Bedömning av kontrollmål 4*

- Det finns en god kännedom om regionens jämställdhetsarbete i regionorganisationen.

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt. I intervjuerna framkommer att jämställdhetsplanen är känd bland chefer inom regionen, men att aktivitets- och uppföljningsplanens innehåll är mindre känt vilket tar sig uttryck i att den inte följs fullt ut på alla förvaltningar. De lagförändringar som skett i diskrimineringslagen är inte heller kända bland alla chefer i organisationen. Vi anser dock att det finns en medvetenhet om jämställdhetsfrågor och vilka utmaningar regionen står inför vad gäller jämställdhetsarbetet ur ett arbetsgivarperspektiv.

4.2.5. *Bedömning av kontrollmål 5*

- Regionstyrelsen följer upp regionens jämställdhetsarbete på ett tillräckligt sätt.

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt. Uppföljning sker främst i regionens samt nämndernas årsredovisning samt genom de lönekartläggningar som genomförs. Till viss del mäts även jämställdhetsarbetet genom medarbetarenkäter, som dock inte genomfördes för år 2016 på grund av regionens ekonomiska situation. I uppföljningen är det ett tydligt fokus på bland annat sjukfrånvaro och oönskade deltider. Det saknas dock en central uppföljning av de aktiviteter som ska genomföras enligt den aktivitets- och uppföljningsplan som finns kopplad till regionens jämställdhetsplan. Även analysförmågan bedöms variera stort mellan förvaltningarna/nämnderna och i intervjuer framkommer att både jämställdhetsarbetet

och uppföljningen är personberoende, beroende på personernas intresse samt kunskap för jämställdhetsfrågor. Vidare får inte förvaltningarna någon återkoppling på det uppföljningsmaterial som lämnas in till den centrala HR-funktionen.

4.2.6. *Bedömning av kontrollmål 6*

- Regionen fullföljer sina åtaganden som undertecknare av CEMR-deklarationen.

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt. Region Gotland undertecknade CEMR-deklarationen i november 2014. Som undertecknare av deklarationen förbinder sig Region Gotland att inom två år från undertecknandet göra en handlingsplan utifrån deklara-tions sex principer. Ännu finns ingen beslutad eller inskickad handlingsplan, men vid tidpunkten för granskningen uppges att en sådan handlingsplan håller på att arbetas fram. När det gäller arbetsgivarrollen kommer handlingsplanen hänvisa till den befintliga jämställdhetsplanen som regionen har vad gäller arbetsgivarrollen. Vidare bedöms CEMR-deklarationen inte vara känd i organisationen, utan det är snarare jämställdhetsplanen som är känd bland chefer och ledare inom regionen. Undertecknandet av CEMR-deklarationen är ett politiskt beslut och vi anser att det kan ses som en tydlig viljeriktning vad gäller jämställdhetsarbetet.

4.3. *Rekommendationer*

Baserat på de iakttagelser som gjorts vid granskningen och bedömningarna lämnar vi följande rekommendationer till regionstyrelsen:

- Genom en tydlig styrning och uppföljning säkerställa att samtliga förvaltningar och nämnder bedriver ett systematiskt jämställdhetsarbete utifrån framtagen och beslutad jämställdhetsplan samt aktivitets- och uppföljningsplan, utifrån vad som är möjligt givet personal- och kompetensförsörjningsutmaningarna.
- Säkerställa att det bedrivs ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder samt att dokumentationskraven uppfylls i sin helhet i enlighet med diskrimineringslagen.
- Överväga om det finns ett behov av att stärka chefers och ledares förutsättningar för att bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete genom exempelvis utbildnings- och informationsinsatser.
- Fortsätta det påbörjade arbetet med den handlingsplan som ska upprättas enligt CEMR-deklarationen.

2017-08-22

Fredrik Birkeland

Projektledare

Carin Hultgren

Uppdragsledare

Bilaga 1. Granskad dokumentation

- Jämställdhetsplan 2016 – 2018 (RS 2015/71)
- Aktivitets- och uppföljningsplan kopplad till jämställdhetsplanen 2016-2018
- Handlingsplan för lönebildning inklusive handlingsplan för jämställda löner (RS2014/641)
- Region Gotlands årsredovisning för år 2016
- Uppföljningsmaterial för området *medarbetare/ledare* år 2016 för socialförvaltningen, utbildnings- och arbetslivsförvaltningen samt hälso- och sjukvårdsförvaltningen
- Resultat från medarbetarenkäten år 2015
- Riktlinjer mot kränkande särbehandling (2016-09-22)
- Personalpolicy (2010-04-01)
- Likabehandlingspolicy (2009-12-14)
- Lönepolicy (2016-06-20)
- Strategisk plan och budget 2017-2019

Bilaga 2. CEMR-deklarationen, artikel 11

Artikel 11 - Arbetsgivarrollen

1. I sin roll som arbetsgivare erkänner undertecknaren rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsvillkor.
2. Undertecknaren erkänner medarbetarnas rätt att förena yrkesliv med samhällsliv och privatliv och rätten till värdighet och säkerhet på arbetsplatsen.
3. Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder, inklusive aktiva åtgärder, inom ramen för sin rättsliga befogenhet, till stöd för ovan nämnda rättigheter.
4. De åtgärder som avses i punkt 3 omfattar bland annat följande:
 - a) Göra en översyn av relevanta policys och rutiner som har att göra med anställning inom organisationen och att inom en rimlig tidsperiod utveckla och implementera arbetsgivardelen av organisationens handlingsplan för jämställdhet i syfte att motverka ojämställdhet, med avseende på bland annat:
 - lika lön, inklusive lika lön för likvärdigt arbete
 - rutiner för översyn av löner, löneförmåner, lönesystem och pensioner
 - åtgärder för att säkerställa att det finns ett rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling
 - åtgärder för att säkerställa en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och särskilt för att rätta till eventuella obalanser på högre chefsnivåer
 - åtgärder för att komma till rätta med könsbaserad arbetssegregering och för att uppmuntra de anställda att pröva på otraditionella yrken
 - åtgärder för att säkerställa att det finns rättvisa rekryteringsrutiner
 - åtgärder för att säkerställa skäliga, sunda och säkra arbetsförhållanden
 - rutiner för samråd med de anställda och deras fackföreningar för att säkerställa att det finns en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i varje samråds- eller förhandlingsorgan.
 - b) Bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tydligt klargöra att ett sådant beteende är oacceptabelt, att stödja dem som utsatts, att införa och tillämpa en klar och tydlig policy gentemot förövarna och sprida kunskap om denna fråga
 - c) Sträva efter att arbetsstyrkan på alla nivåer inom organisationen speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens/regionens invånare
 - d) Underlätta för de anställda att förena yrkesliv med privatliv och samhällsliv genom att:
 - införa bestämmelser som, i förekommande fall, tillåter anpassning av medarbetarnas arbetstid och stödåtgärder för deras anhöriga
 - uppmuntra män att utnyttja sin rätt till ledighet för vård av anhöriga

Bilaga 3. Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen omfattar punkterna direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner/ order om att diskriminera.

Diskrimineringslagen avser att skydda individer (och inte till exempel organisationer och företag). Förbudet mot diskriminering innebär till exempel att arbetsgivare inte får diskriminera anställda, att skolan inte får diskriminera elever och att personal i en affär inte får diskriminera sina kunder.

Om en händelse ska betraktas som diskriminering beror på den enskilda situationen och är därmed ett fall för utredning. För att något ska vara direkt diskriminering måste det också finnas ett samband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att individer inte diskrimineras eller missgynnas på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen beskriver hur arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder. Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I diskrimineringslagen 3 kap 2 § anges att arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt punkt 1-3.

Vidare anges i 3 kap 3 § att arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande samt att åtgärder ska tidssättas och genomföras så snart som möjligt. Utöver arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen även:

- Ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Arbetsgivaren ska även följa upp och utvärdera dessa riktlinjer och rutiner (3 kap 6 §).

- Varje 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 (3 kap 8 §).
- I arbetet med aktiva åtgärder samverka med arbetstagare. Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder (3 kap 11 – 12 §).
- Under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder (3 kap 13 §).

Det är Diskrimineringsombudsmannen som ska utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns även i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.