



Likabehandlingsplan 2015-2017

Landstingsdirektörens ledningsstab

Gäller från och med 2015-xx-xx

Beslutad av Landstingsstyrelsen
den xx 2015

Innehållsförteckning

1	Diskrimineringsgrunder.....	3
1.1	Definitioner.....	4
2	Nulägesbeskrivning och handlingsplan 2015-2017	5
2.1	Övergripande	5
2.2	Arbetsförhållande.....	7
2.3	Föräldraskap.....	7
2.4	Trakasserier och repressalier	9
2.5	Kompetensutveckling.....	10
2.6	Rekrytering	12
2.7	Lön.....	14

Dokumentnamn: Likabehandlingsplan		Version: 1.0
Dokumenttyp: Plan	Diarienummer: 2015/00384	
Detta dokument gäller för: Landstinget Blekinge	Funktionsområde: Personal	
Dokumentansvarig: Personaldirektör	Utfärdare: Ewa Jansson	Beslut av:
Godkänt datum: 2015-xx	Nästa revidering: November 2017	

Likabehandlingsplan 2015-2017

Inledning

Likabehandling innebär att landstinget ska agera utifrån alla människors lika värde. Likabehandlingsarbete ska ske både på landstings- och arbetsplatsnivå, dels för att uppfylla diskrimineringslagens krav och intentioner, dels som ett led i arbetet med att upplevas som en attraktiv arbetsgivare.

Diskrimineringslagen är sedan år 2009 en sammanhållen lag som täcker alla diskrimineringsgrunder. I Landstinget Blekinge har vi valt att i en likabehandlingsplan arbeta med samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga att alla medarbetare har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhetsplanen ingår i likabehandlingsplanen och innehåller åtgärder inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering och lön.

En nulägesanalys inom likabehandlingsplanens områden har genomförts. Utifrån nulägesanalysen och uppföljning av tidigare likabehandlingsplan har mål och aktiva åtgärder formulerats. Nulägesanalysen finns beskriven som en inledning inom varje område.

1 Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen innehåller sammanlagt sju diskrimineringsgrunder, det vill säga skyddade kategorier:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

1.1 Definitioner

Direkt diskriminering	Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och det har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna
Indirekt diskriminering	Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutral men som kan komma att särskilt missgynna personer tillhörande någon av de grupper som skyddas av diskrimineringsgrunderna
Bristande tillgänglighet	Att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder som är skäliga inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning och med hänsyn till bland annat ekonomiska och praktiska förutsättningar, varaktighet och omfattning eller andra omständigheter av betydelse.
Trakasserier	Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna
Sexuella trakasserier	Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna
Instruktioner att diskriminera	Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses ovan och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordena eller instruktionerna eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag
Kön	Innebär att någon är man eller kvinna
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
Etnisk tillhörighet	Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
Ålder	Uppnådd levnadslängd

2 Nulägesbeskrivning och handlingsplan 2015-2017

2.1 Övergripande

2.1.1 Nulägesbeskrivning

Likabehandlingsfrågor finns omnämnda i olika styrande dokument i Landstinget Blekinge. De övergripande styrande dokumenten är Landstingsplanen samt Ledningsfilosofi för Landstinget Blekinge. Ett arbete pågår med att skapa en övergripande personalpolicy som ska beskriva vilken inriktning personalpolitiken ska ha.

Landstinget Blekinge har vid fem tillfällen genomfört medarbetarundersökningar. Den senaste genomfördes 2014 med en extern leverantör. Medarbetarundersökningen omfattade frågor inom områdena arbetsinnehåll, delaktighet, arbetsbelastning, kompetens, arbetskamrater, information, medarbetarskap, mål, kvalitet, närmaste chef, trygghet, hot och våld, arbetsmiljö samt frågor för hållbart medarbetarengagemang (HME). För chefer tillkom frågor om chefsroll och utövande av chefskapet.

Inom Ledarskolan, som beslutades 2013-10-02, ingår bland annat landstinget Blekinges chefsutvecklingsprogram. I ledarskolan ska förvaltningarnas behov av insatser för chefer, både individuellt och för grupper tillgodoses.

Den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud innehåller ett avsnitt om likabehandling.

Chefskanalen, som är en webbsida på intranätet, syftar till att på ett lättillgängligt sätt ge chefer tillgång till den information de behöver i sitt chefsuppdrag.

Utöver att säkerställa att målen i likabehandlingsplanen nås är det viktigt att likabehandlingsfrågorna diskuteras på alla arbetsplatser för att få insikt i vilka normer, värderingar och attityder som styr arbetsgruppens beteende. Stöd materialet "Anvisning likabehandling" har tagits fram för att ge stöd i arbetet med likabehandlingsfrågorna.

2.1.2 Handlingsplan 2015 - 2017

Mål	Aktiva åtgärder 2015	Mått	Ansvarig
Ingen form av diskriminering och trakasserier accepteras vilket innebär att Landstinget Blekinge har nolltolerans.	Vid behov eller som förebyggande insats jobba för nolltolerans med hjälp av stödmaterial.	Resultat i medarbetarundersökning	Personaldirektör
Samtliga chefer ska ha kunskap och färdigheter om likabehandlingsfrågor.	Säkerställa att likabehandling är en del i ledarskolan Aktuell information om likabehandling ska finnas på chefskanalen.	Andelen chefer som har deltagit i ledarskolan.	Personaldirektör

Mål	Aktiva åtgärder 2016	Aktiva åtgärder 2017	Mått	Ansvarig
Ingen form av diskriminering och trakasserier accepteras vilket innebär att Landstinget Blekinge har nolltolerans.	Vid behov eller som förebyggande insats jobba för nolltolerans med hjälp av stödmaterial.	Vid behov eller som förebyggande insats jobba för nolltolerans med hjälp av stödmaterial.	Resultat i medarbetarundersökning	Personaldirektör
Samtliga chefer ska ha kunskap och färdigheter om likabehandlingsfrågor.	Säkerställa att likabehandling är en del i ledarskolan Aktuell information om likabehandling ska finnas på chefskanalen.	Säkerställa att likabehandling är en del i ledarskolan Aktuell information om likabehandling ska finnas på chefskanalen.	Andelen chefer som har deltagit i ledarskolan.	Personaldirektör

2.2 Arbetsförhållande

2.2.1 Nulägesanalys

Andelen heltidsanställda medarbetare är 86,6 % i december 2014 (85,6 % december 2013). Andelen heltidsanställda kvinnor är 84,5 % (83,2 % december 2013) och andelen heltidsanställda män är 94,9 % (95,3 % december 2013)

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda medarbetare är 96,4 % i december 2014 (95,9 % december 2013).

För kvinnor är den 95,9 % (95,3 % i december 2013) och för män 98,4 % (98,5 % i december 2013). I dessa siffror ingår även de medarbetare som t.ex. på grund av delpension eller sjukdom har en deltidsanställning. Detta visar på att både andelen heltidsanställda och den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat. Arbetsgivaren kommer att arbeta vidare för att nå ytterligare bättre resultat.

Från och med 2015 erbjuds alla anställda i Landstinget Blekinge heltidsanställning.

Diskussioner har förts om möjligheten att påverka sin arbetstid. Det kan till exempel vara att få påverka arbetstidens förläggning för att bättre kunna förena arbete och föräldraskap eller att kunna få ledigt andra helgdagar på grund av religion eller etnisk tillhörighet.

Resultatet i medarbetarundersökningen visar ett medelvärde på 3,2 när det gäller frågan om man kan påverka sin arbetstid, 3,2 för kvinnor och 3,3 för män (min 1 – max 5). I medarbetarundersökningen 2012 var motsvarande värden 3,2 totalt, 3,2 för kvinnor och 3,4 för män.

Landstinget har, på de arbetsplatser det är förenligt med verksamhetens behov, olika modeller för att medarbetarna ska kunna påverka förläggningen av sin arbetstid t.ex. genom flextid och önskeschema.

2.3 Föräldraskap

2.3.1 Nulägesanalys

Analysen visar att målen bör fokusera på att föräldralediga medarbetare får möjlighet att få vara delaktiga i arbetsplatsens aktiviteter. Det kan vara aktiviteter som t ex information, dialog, kompetensutveckling och även social samvaro. Analysen visar att det under senaste åren inte funnits några problem med löneöversynsprocessen rörande föräldralediga. Målet är dock mycket viktigt och ska fortsätta ingå i handlingsplanen. När det gäller information till föräldralediga kvarstår det i vissa fall problem, något som måste lösas i varje enskilt fall.

Möjligheten att påverka arbetstidsförläggning är en viktig fråga för att kunna förena arbete och föräldraskap. Landstinget har, på de arbetsplatser det är förenligt med verksamhetens behov, olika modeller för att medarbetarna ska kunna påverka sin arbetstid t.ex. genom flextid och önskeschema.

2.3.2 Handlingsplan

Mål	Aktiva åtgärder 2015	Mått	Ansvarig
Föräldralediga medarbetare ska inte särbehandlas i löneöversyn.	Information till lönesättande chef om vikten av att hålla kontakt, genomföra medarbetarsamtal och lönesätta utifrån individuell bedömning .	Efter genomförd löneöversyn kontrollera att föräldralediga medarbetare inte särbehandlats.	Personaldirektör
Föräldralediga medarbetare ska få vara delaktiga i arbetsplatsens aktiviteter.	Närmaste chef ska i dialog med den föräldraledige medarbetaren hitta en lösning på hur delaktigheten kan ske.	Följs upp av närmaste chef i samband med medarbetarsamtalen.	Närmaste chef

Mål	Aktiva åtgärder 2016	Aktiva åtgärder 2017	Mått	Ansvarig
Föräldralediga medarbetare ska inte särbehandlas i löneöversyn.	Information till lönesättande chef om vikten av att hålla kontakt, genomföra medarbetarsamtal och lönesätta utifrån individuell bedömning	Information till lönesättande chef om vikten av att hålla kontakt, genomföra medarbetarsamtal och lönesätta utifrån individuell bedömning	Efter genomförd löneöversyn kontrollera att föräldralediga medarbetare inte särbehandlats.	Personaldirektör
Föräldralediga medarbetare ska få vara delaktiga i arbetsplatsens aktiviteter.	Närmaste chef ska i dialog med den föräldralediga medarbetaren hitta en lösning på hur delaktigheten kan ske.	Närmaste chef ska i dialog med den föräldralediga medarbetaren hitta en lösning på hur delaktigheten kan ske.	Följs upp av närmaste chef i samband med medarbetarsamtalen.	Närmaste chef

2.4 Trakasserier och repressalier

2.4.1 Nulägesanalys

Resultatet i medarbetarundersökningen 2014 visar att 8 % av medarbetarna det senaste året har utsatts för kränkande särbehandling, trakasserats, mobbats eller diskriminerats av patienter eller kunder. Motsvarande siffra vid medarbetarundersökningen 2012 var 6 %. Lika många har angett att de har utsatts för kränkande särbehandling, trakasserats, mobbats eller diskriminerats av arbetskamrater; samma andel som år 2012.

Andelen som anger att de har utsatts för kränkande särbehandling, trakasserats, mobbats eller diskriminerats av en chef i Landstinget Blekinge var 4 %; samma andel som år 2012. Av de som varit utsatta är det 59 % som har påtalat detta för närmast ansvarig chef, vid föregående mätning var andelen 49 %.

Resultatet visar att andelen som utsatts av trakasserier och repressalier från patienter eller kunder har ökat medan andelen som utsatts av trakasserier och repressalier från arbetskamrater eller medarbetare och från chefer är oförändrad. Eftersom det inte är acceptabelt att bli diskriminerad, trakasserad eller kränkt i Landstinget Blekinge är det mycket viktigt att kontinuerligt föra en dialog kring landstingets nolltolerans och handlingsplan/förhållningssätt mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsträffar eller liknande. Om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer ska bristerna åtgärdas

2.4.2 Handlingsplan

Mål	Aktiva åtgärder 2015	Mått	Ansvarig
Alla medarbetare ska ha kännedom om ”Handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling”.	Handlingsplanen ska finnas synlig på alla arbetsplatser. Handlingsplanen tas upp på introduktions-, chefs- och arbetsmiljöutbildning..	Stickprov Följa upp genomförandet av introduktionsutbildningen.	Närmaste chef Personaldirektör
Handlingsplaner på arbetsplatsnivå ska skapas vid behov.	Upprätta handlingsplan för att åtgärda brister mot bakgrund av resultatet i medarbetarundersökningen.	Resultatet av medarbetarundersökning	Personaldirektör

2.4.2 forts Handlingsplan

Mål	Aktiva åtgärder 2016	Aktiva åtgärder 2017	Mått	Ansvarig
Alla medarbetare ska ha kännedom om ”Handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling”.	Handlingsplanen ska finnas synlig på alla arbetsplatser.	Handlingsplanen ska finnas synlig på alla arbetsplatser.	Stickprov	Närmaste chef
	Handlingsplanen ska tas upp på introduktions-, chefs- och arbetsmiljöutbildning.	Handlingsplanen ska tas upp på introduktions-, chefs- och arbetsmiljöutbildning.	Uppföljning av genomförandet av introduktionsutbildningen.	Personaldirektör
Handlingsplaner på arbetsplatsnivå ska skapas vid behov.	Vidta åtgärder i handlingsplan och genomföra ny medarbetarundersökning	Upprätta handlingsplan för att åtgärda brister mot bakgrund av resultatet i medarbetarundersökningen.	Resultatet av medarbetarundersökning.	Personaldirektör

2.5 Kompetensutveckling

2.5.1 Nulägesanalys

Under 2014 hade 70,8 % av de tillsvidareanställda medarbetarna haft ett medarbetarsamtal, 55,8 % av de tillsvidareanställda medarbetarna hade en individuell utvecklingsplan. I medarbetarundersökningen ställdes frågan ”om arbetsgivaren satsar på att jag ska utvecklas och höja min kompetens”, medelvärde är 3,5 (min 1 – max 5).

I arbetet med en tryggad chefsförsörjning har Landstinget Blekinge genomfört fem utbildningsomgångar för potentiella chefer; 1999, 2004, 2005, 2013 och 2014. Målet med utbildningen är att bredda rekryteringsbasen inom den egna organisationen samt att öka landstingets attraktionskraft som arbetsgivare. Syftet är att deltagarna får prova den egna motivationen, förutsättningen och förmågan att i framtiden verka som chef. Vid uttagningen till utbildningen som startade 2014 fanns det en utsedd grupp av chefer som medverkade vid urvalet till utbildningen.

Samtliga arbetsplatser ska ha en dokumenterad kompetensförsörjningsplan. Denna ska omsättas till individuella utvecklingsplaner.

Vid planeringen av kompetensutvecklingsinsatserna ska ett perspektiv vara att säkerställa möjligheten för en jämn könfördelning.

2.5.2 Handlingsplan

Mål	Aktiva åtgärder 2015	Mått	Ansvarig
Landstinget ska vid kompetensutveckling säkerställa att inte diskriminering sker.	Öka andelen tillsvidareanställda medarbetare som årligen har medverkat i ett medarbetarsamtal och har en individuell utvecklingsplan. Öka andelen avdelningschefer som har en kompetensförsörjningsplan för sin avdelning.	Andelen tillsvidareanställda medarbetare som deltagit i medarbetarsamtal och har en dokumenterad individuell utvecklingsplan, uppdelad på kön. Andel chefer som har en dokumenterad kompetensförsörjningsplan för sin verksamhet	Närmaste chef Förvaltningschef

Mål	Aktiva åtgärder 2016	Aktiva åtgärder 2017	Mått	Ansvarig
Landstinget ska vid kompetensutveckling säkerställa att inte diskriminering sker.	Öka andelen tillsvidareanställda medarbetare som årligen har medverkat i ett medarbetarsamtal och har en individuell utvecklingsplan. Öka andelen avdelningschefer som har en kompetensförsörjningsplan för sin avdelning.	Öka andelen tillsvidareanställda medarbetare som årligen har medverkat i ett medarbetarsamtal och har en individuell utvecklingsplan Alla avdelningschefer ska ha en kompetensförsörjningsplan för sin avdelning.	Andelen tillsvidareanställda medarbetare som har deltagit i ett medarbetarsamtal och har en dokumenterad individuell utvecklingsplan, uppdelad på kön. Andel chefer som har en dokumenterad kompetensförsörjningsplan för sin verksamhet	Närmaste chef Förvaltningschef

2.6 Rekrytering

2.6.1 Nulägesbeskrivning

Alla externa lediga anställningar ska publiceras och göras tillgängliga på landstingets webbplats samt Arbetsförmedlingens webbplats platsbanken.

Särskild vikt ska läggas vid utformning av kravprofil och annons samt vid värdering av meriter, för att förhindras att sökande diskrimineras i samband med rekrytering.

Landstinget har i arbetsvärderingen 153 lika arbeten. Av dessa består 51 arbeten av endast kvinnor eller män. Många av dessa arbeten består av en eller ett fåtal individer. Exempel på arbeten som endast består av kvinnor är arbetsterapeut, audionom, barnmorska, cytodiagnostiker, dietist, köksbiträde, läkarsekreterare, tandhygienist, tandsköterska samt lönekonsult. Exempel på arbeten som endast består av män är elektriker, hjälpmedelstekniker, målare, snickare, reparatör samt vaktmästare.

Ledarförsörjningsprocessen syftar till ett långsiktigt och kvalitetssäkrat arbete för att tillgodose behovet av chefer och ledare. Denna process behöver utvecklas för att på ett bättre sätt tillgodose verksamhetens behov av professionella och engagerade chefer och för att uppnå en jämnare könsfördelning på samtliga chefsnivåer.

Statistik på antalet chefer år 2014 uppdelat på kön:

	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Totalt</i>
Landstingsdirektör		1	1
Förvaltningschef	1	5	6
Verksamhetschef/ Affärsområdeschef	26	22	48
Avdelningschef	113	35	148
Totalt	140	63	203

För att uppnå en mer jämställd fördelning av kvinnor och män ska sökande av underrepresenterat kön särskilt uppmärksammas, vid såväl interna som externa rekryteringar. Landstinget ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar om inte särskilda skäl talar emot detta.

Under 2015 påbörjas en kvalitetssäkring av rekryteringsprocessens olika steg för att säkerställa en objektiv rekrytering.

2.6.2 Handlingsplan

Mål	Aktiva åtgärder 2015	Mått	Ansvarig
Landstingets rekryteringsprocess ska vara säkrad så att ingen blir särbehandlad på osakliga grunder.	Skapa rutiner för rekryteringsprocessen som säkerställer likabehandling	Uppföljning av skapade rutiner	Personaldirektör
	Uppnå en jämnare könsfördelning på samtliga chefsnivåer	Andelen kvinnor och män i olika chefsbefattningar.	Personaldirektör

Mål	Aktiva åtgärder 2016	Aktiva åtgärder 2017	Mått	Ansvarig
Landstingets rekryteringsprocess ska vara säkrad så att ingen blir särbehandlad på osakliga grunder.	Implementera rutinerna som säkerställer lika-behandling i rekryteringsprocessen	Implementera rutinerna som säkerställer lika-behandling i rekryteringsprocessen	Stickprov	Personaldirektör
	Uppnå en jämnare könsfördelning på samtliga chefsnivåer	Uppnå en jämnare könsfördelning på samtliga chefsnivåer	Andelen kvinnor och män i olika chefsbefattningar.	Personaldirektör

2.7 Lön

2.7.1 Nulägesbeskrivning

Landstinget Blekinge genomför kontinuerligt lönekartläggning både av lika och likvärdiga arbeten utifrån metoden LAIB (Likvärdigt arbete instrument Blekinge). Alla chefer har genomgått utbildning i verksamhetsutvecklande lönesättning.

2.7.2 Handlingsplan

Mål	Aktiva åtgärder 2015	Mått	Ansvarig
Inom Landstinget Blekinge ska det inte förkomma några osakliga löneskillnader.	Genomföra analys och upprätta handlingsplan för att säkerställa jämställda löner i Landstinget Blekinge.	Lönestatistik, uppdelat på kön.	Personaldirektör
	Upprätta handlingsplan för lönestruktur inför beslut om lönepolitiska ställningstaganden.		Personaldirektör
	Utbilda chefer i verksamhetsutvecklande lönesättning.	Andel nya chefer som har deltagit i utbildningen	Personaldirektör
	Återkoppling till chefer och utvärdering av årets löneöversyn.		Personaldirektör

Mål	Aktiva åtgärder 2016	Aktiva åtgärder 2017	Mått	Ansvarig
Inom Landstinget Blekinge ska det inte förkomma några osakliga löneskillnader.	Genomföra lönekartläggning och analys för att säkerställa jämställda löner och för att upprätta handlingsplan för lönestruktur inför beslut om lönepolitiska ställningstaganden.	Genomföra lönekartläggning och analys för att säkerställa jämställda löner och för att upprätta handlingsplan för lönestruktur inför beslut om lönepolitiska ställningstaganden.	Lönestatistik, uppdelat på kön.	Personaldirektör
	Utbilda chefer i verksamhetsutvecklande lönesättning.	Utbilda chefer i verksamhetsutvecklande lönesättning.	Andel nya chefer som har deltagit i utbildningen	Personaldirektör
	Återkoppling till chefer och utvärdering av årets löneöversyn.	Återkoppling till chefer och utvärdering av årets löneöversyn.		Personaldirektör