

# Jämställdhetsplan 2016–2018

Fastställt av regionfullmäktige

Framtagen av ledningskontoret

Datum 2015-10-12

Gäller 2016–2018

Ärendenr RS 2015/71

## Innehåll

Region Gotlands Likabehandlingspolicy .....	2
Diskrimineringslagen.....	2
Politisk avsiktsförklaring mandatperiod 2014–2018.....	2
Arbetsgivaransvar .....	3
Giltighet och uppföljning .....	3
Arbetsförhållanden (Diskrimineringslagen 3 kap 4 §).....	3
Mål 1.1.....	3
Effektmål .....	3
Mål 1.2.....	3
Effektmål .....	3
Mål 1.3.....	4
Effektmål .....	4
Förvärvsarbete och föräldraskap (Diskrimineringslagen 3 kap 5 §).....	4
Mål 2.1.....	4
Effektmål .....	4
Mål 2.2.....	4
Effektmål .....	4
Trakasserier (Diskrimineringslagen 3 kap 6 §).....	4
Mål 3.1.....	4
Effektmål .....	4
Rekrytering (Diskrimineringslagen 3 kap 7 och 9 §§).....	5
Mål 4.1.....	5
Effektmål .....	5
Mål 4.2.....	5
Effektmål .....	5
Utbildning och kompetensutveckling (Diskrimineringslagen 3 kap 8 §).....	5
Mål 5.1.....	5
Effektmål .....	5
Lönefrågor (Diskrimineringslagen 3 kap 10–11 §§).....	5
Mål 6.1.....	5
Effektmål .....	6

Planen beskriver Region Gotlands jämställdhetsarbete utifrån arbetsgivarperspektivet. Planen är utformad med stöd av organisationens Likabehandlingspolicy 2009-12-14, diskrimineringslagens krav samt den politiska avsiktsförklaringen för mandatperioden 2016–2018. Jämställdhetsplanen är framtagen i samarbete med en politisk referensgrupp.

## **Region Gotlands Likabehandlingspolicy**

Region Gotlands vision i Likabehandlingspolicy är att likabehandling är grunden för organisationens värderingar. Arbetsgivare ser, förstår, värdesätter och tillvaratar medarbetarens olikheter.

I likabehandlingspolicyn framgår att arbetet med likabehandling omfattar både jämställdhet och mångfald.

## **Diskrimineringslagen**

Diskrimineringslagen fastslår att alla arbetsgivare ska bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete, samverka med arbetstagarna om aktiva åtgärder samt upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vart tredje år.

Diskrimineringslagen omfattar i sin helhet sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Enligt Diskrimineringslagen utgår jämställdhetsplanen utifrån kön och med lagkrav på åtgärder kopplade till etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I Region Gotland tas hänsyn till att kön samverkar med andra diskrimineringsgrunder.

## **Politisk avsiktsförklaring mandatperiod 2014–2018**

I den politiska avsiktsförklaringen lyfts särskilt:

- 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

I Region Gotland finns en viljeinriktning om att utvidga definitionen av kön i jämställdhetsplansarbetet med en tredje könskategori. Region Gotland har för avsikt att successivt införa person med annan könsidentitet som ytterligare benämning utöver kvinna och man.

Idag är det inte möjligt att tillämpa fullt ut eftersom regionens statistikgrundande system och andra verktyg inte är så konstruerade. Definitionen person med annan könsidentitet införs från 2016 i de regiongemensamma medarbetarenkätundersökningar som genomförs.

## Arbetsgivaransvar

Regionfullmäktige beslutar om inriktning av regionens jämställdhetsarbete såsom likabehandlingspolicy och jämställdhetsplan

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 och att resultatet årligen redovisas i enlighet med regionstyrelsens anvisningar.

Förvaltningschefen har huvudansvar för att jämställdhetsarbetet bedrivs inom förvaltningens olika verksamheter och redovisar årligen resultatet till styrelse/nämnd. Jämställdhetsplanen kan kompletteras med förvaltningsspecifika aktiviteter vid behov.

## Giltighet och uppföljning

Jämställdhetsplanen gäller för perioden 2016–2018 och uppföljning sker årligen i samband med årsredovisning genom konsuppdelaad statistik, medarbetarenkät samt frågor till förvaltningarna enligt regionstyrelsens anvisningar. Samordning sker på ledningskontoret.

Region Gotland ska under perioden 2016–2018 arbeta aktivt mot nedanstående jämställdhetsplanens mål och effektmål. De aktiviteter som ska genomföras för att uppnå målen finns beskrivna i bilagan "Aktiviteter och årlig uppföljning av jämställdhetsplan". I bilagan framgår vem som är ansvarig för att aktiviteterna genomförs samt hur uppföljning ska ske. I bilagan redovisas kartläggning av nuläget som blir utgångsläget inför nästa års uppföljning och analys. Aktiviteterna kan komma att förändras under perioden 2016–2018.

## Arbetsförhållanden (Diskrimineringslagen 3 kap 4 §)

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### Mål 1.1

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet upplever att de behandlas lika och har likvärdiga rättigheter i arbetet.

### Effektmål

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet upplever i högre grad att arbetsförhållanden är likvärdiga jämfört med föregående år.

### Mål 1.2

I Region Gotland arbetar kvinnor och män på den sysselsättningsgrad som önskas.

### Effektmål

Andelen oönskade deltidsanställningar har minskat för kvinnor och män jämfört med föregående år.

### **Mål 1.3**

I Region Gotland överstiger sjuktalet inte 4,5 oavsett kön.

#### **Effektmål**

Kvinnors och mäns sjuktal har minskat jämfört med föregående år.

## **Förvärvsarbete och föräldraskap** (Diskrimineringslagen 3 kap 5 §)

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

### **Mål 2.1**

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet har likvärdiga möjligheter att kombinera föräldraskap och arbete.

#### **Effektmål**

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet upplever i högre grad att de har likvärdiga möjligheter att kombinera föräldraskap och arbete jämfört med föregående år.

### **Mål 2.2**

Kvinnor och män ska ha likvärdiga möjligheter till uttag av föräldradagar och vård av barndagar.

#### **Effektmål**

Skillnaden mellan kvinnors och mäns uttag av föräldradagar och vård av barndagar har minskat jämfört med föregående år.

## **Trakasserier** (Diskrimineringslagen 3 kap 6 §)

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### **Mål 3.1**

I Region Gotland råder nolltolerans avseende kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

#### **Effektmål**

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet ska vara införstådda med hur Region Gotland arbetar med kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

## **Rekrytering** (Diskrimineringslagen 3 kap 7 och 9 §§)

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Arbetsgivaren ska anstränga sig för att få en jämn könsfördelning inom alla yrkesgrupper och särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

### **Mål 4.1**

Region Gotland ska verka för en jämn könsfördelning inom samtliga yrkesgrupper.

#### **Effektmål**

Andelen av det underrepresenterade könet ska öka i de yrkesgrupper som inte är jämnt fördelade.

### **Mål 4.2**

Region Gotlands rekryteringar ska vara fria från diskriminering.

#### **Effektmål**

Alla chefer ska ha insikt om regionens rekryteringsprocess utifrån ett genusperspektiv.

## **Utbildning och kompetensutveckling** (Diskrimineringslagen 3 kap 8 §)

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

### **Mål 5.1**

I Region Gotland har kvinnor, män och personer med annan könsidentitet likvärdiga möjligheter till yrkesutveckling och karriärmöjligheter.

#### **Effektmål**

Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet upplever i högre grad att de har likvärdiga möjligheter jämfört med föregående år.

## **Lönefrågor** (Diskrimineringslagen 3 kap 10–11 §§)

Arbetsgivaren ska var tredje år kartlägga och analysera osakliga löneskillnader samt upprätta en handlingsplan.

### **Mål 6.1**

I Region Gotland förekommer inte osakliga löneskillnader på grund av kön.

**Effektmål**

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män har minskat jämfört med föregående år.