

Likabehandlingspolicy

Region Uppsala värnar om alla människors lika rättigheter och den enskilda människans värdighet. Vår organisation ska vara fri från diskriminering och trakasserier och utmärkas av ett professionellt och värdigt bemötande. Likabehandling för Region Uppsala innebär inte "lika till alla", utan att göra skillnad genom att se till människors individuella förutsättningar. Målet är att riva hinder så att alla medarbetare och invånare uppnår lika rättigheter och möjligheter.



Göra lika



Göra olika



Riva hinder

Copyright: Kunskapscentrum för jämlik vård

Som en av länets största arbetsgivare har Region Uppsala goda förutsättningar att främja likabehandling. Likabehandlingsarbete ur ett arbetsgivarperspektiv leder till en bättre arbetsmiljö för Region Uppsalas medarbetare och ger en mer attraktiv verksamhet med högre kvalitet.

Vidare har Region Uppsala goda förutsättningar att främja likabehandling som aktör med ansvar gentemot länets invånare i frågor inom hälso- och sjukvård, kollektivtrafik, kultur och regional utveckling. Ett aktivt likabehandlingsarbete med inriktning mot länets invånare, i samarbete med lokala aktörer, minskar ojämlikheter och får på så sätt effekt i människors vardag.

Utgångspunkter

Region Uppsalas likabehandlingsarbete tar avstamp i FN:s allmänna deklaration om mänskliga rättigheter. Likabehandlingsarbetet ska bidra till uppfyllandet av globala utvecklingsmål i Agenda 2030, nationella politiska mål, samt målsättningar utifrån Regional utvecklingsstrategi för Uppsala län.

Likabehandlingsarbetet utgår från diskrimineringslagen (2008:567). Inom Region Uppsalas verksamhetsområden förbjuds diskriminering inom arbetslivet, inom hälso- och sjukvården, vid tillhandahållande av varor och tjänster till allmänheten samt vid anordnande av allmän sammankomst eller offentlig tillställning. Vidare har Region Uppsala ett grundlagsstadgat ansvar att verka för goda förutsättningar för hälsa.

Diskrimineringslagen fastställer att samtliga sju diskrimineringsgrunder – kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell

läggning och ålder – ska inkluderas i det förebyggande och främjande arbetet. Likabehandlingsarbetet inom Region Uppsala innefattar även socioekonomisk bakgrund.¹

Likabehandlingsarbetet utgår även från normkritik,² vilket innebär att flytta fokus från individer och det som anses bryta mot normer till att synliggöra och förändra strukturer och normerna i sig. På så sätt kan ett normkritiskt likabehandlingsarbete förebygga trakasserier, kränkningar och diskriminering. Inom Region Uppsalas likabehandlingsarbete är normkritik framför allt knutet till diskrimineringsgrunderna samt socioekonomisk bakgrund.

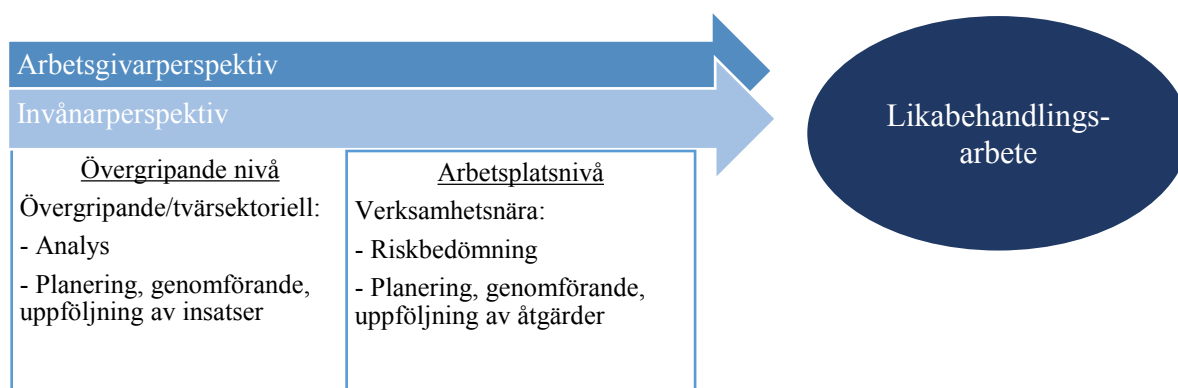
Två nivåer, två perspektiv

Region Uppsalas likabehandlingsarbete utgår från två nivåer, dels från övergripande nivå, dels från arbetsplatsnivå.

- På övergripande nivå ska aggregerad data analyseras, och större/tvärsektoriella insatser planeras, genomföras och följas upp.
- På arbetsplatsnivå ska risker för diskriminering och trakasserier inom den egna verksamheten undersökas, och åtgärder för att eliminera dessa ska planeras, genomföras och följas upp.

Likabehandlingsarbetet ska genomföras ur ett arbetsgivarperspektiv och ett invånarperspektiv. Detta gäller både på övergripande nivå och på arbetsplatsnivå. De två perspektiven genomsyrar likabehandlingsarbetet på bägge nivåer och ska integreras i ordinarie verksamhet. Det innebär att:

- på övergripande nivå ska det konkreta likabehandlingsarbetet genomföras inom ramen för regionplan och budget (RPB), och
- på arbetsplatsnivå inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).



¹ Samlingsbegrepp för exempelvis utbildningsgrad, yrkesstatus och inkomstnivå.

² Normkritik är ett etablerat verktyg i processinriktat förändringsarbete för främjande av lika rättigheter och möjligheter.

Organisation och ansvar

Likabehandlingsarbetet organiseras kring utsedda roller och uppdrag för att systematisera och säkerställa genomförandet av förbättringar och åtgärder inom Region Uppsala. Strukturen säkerställer att likabehandlingsarbete bedrivs på alla nivåer inom organisationen.

- **Regionfullmäktige** fastställer likabehandlingspolicy och regionplan och budget.
- **Regionstyrelsen** har det yttersta ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat likabehandlingsarbete inom Region Uppsala, avseende arbetsgivar- samt invånarperspektiv.
- **Samtliga styrelser och nämnder** har ansvar för likabehandlingsarbete i enlighet med regionplan och budget.
- **Regiondirektören** har ansvar att organisera övergripande likabehandlingsarbete inom Region Uppsala, bland annat genom att tillse att data inom likabehandlingsområdet analyseras och att större och tvärssektoriella insatser avseende arbetsgivarperspektiv såväl som invånarperspektiv föreslås vid framtagande och uppföljning av regionplan och budget.
- **Respektive chef** har det yttersta ansvaret för att undersöka risker för diskriminering och trakasserier i sin verksamhet, och planera, genomföra och följa upp åtgärder för att eliminera dessa risker.
- **Varje enskild medarbetare** ska aktivt medverka till en god arbetsmiljö i det dagliga arbetet samt att följa lagar, instruktioner och policyer. Varje enskild medarbetare ska värna om kollegor och invånare samt visa ett gott bemötande med respekt för allas lika värde.
- **Privata aktörer** har ansvar för likabehandlingsarbete utifrån avtal med Region Uppsala.

Omfattning och tillämpning

Denna policy gäller för samtliga av Region Uppsalas verksamheter samt för verksamheter som är finansierade av, eller arbetar på uppdrag av, Region Uppsala. Policyn ska beaktas i avtal och överenskommelser med andra verksamheter, vid bidragsgivning samt vid upphandlingar.

Tillhörande styrande dokument

Riktlinjer för arbete med likabehandling anger struktur och genomförande av Region Uppsalas likabehandlingsarbete och utgår från likabehandlingspolicyn.

Riktlinjerna beskriver hur likabehandlingsarbetet ska genomföras inom ordinarie verksamhet, och vilka områden som ska inkluderas i likabehandlingsarbetet avseende arbetsgivarperspektiv respektive invånarperspektiv. Riktlinjerna beskriver även vad arbetsgivare respektive arbetstagare har för möjligheter och ansvar när kränkningar inträffar.