

JÄMSTÄLLDHETSREDOVISNING | 2013



Landstingets inriktning

Jämställdhet handlar om flickor, pojkar, kvinnor och män. Landstinget ska bidra till att uppnå jämställdhetsmålet; kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Inom ramen för jämställdhetsmålet och delmålen ska landstinget arbeta strategiskt med att föra in jämställdhetsperspektivet i ordinarie styrning och ledning samt att åstadkomma mångfald som berikar och utvecklar verksamheten.

Förhållningssätt

Landstinget ska vara en arbetsplats där både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas till vara. Det innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter till utveckling i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor. En viktig förutsättning för att nå jämställdhet är att ansvar och befogenheter fördelas lika mellan kvinnor och män. Arbetet ska organiseras på ett sådant sätt att det underlättar för både kvinnor och män att kombinera arbete och karriär med hem och familj. Reglerna för jämställdhet ingår sedan flera år i diskrimineringslagen¹. Den behandlar sju tillhörigheter varav kön är en. Lagen ställer krav på aktiva åtgärder och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Styrning och uppföljning

Landstingsplanen innehåller de strategiska indikatorerna inom jämställdhetsområdet. Dessa följs upp i denna rapportering. Divisionerna kan följa ytterligare indikatorer som valts ut som viktiga för att åstadkomma jämställdhet inom respektive verksamhet. Respektive division ansvarar för uppföljning av sina jämställdhetssatsningar.

Patient och vård perspektiv

Landstinget arbetar aktivt med jämställdhetsperspektivet i verksamheten. Inom detta område är huvudfokus att säkerställa likvärdigt bemötande, behandling och omhändertagande av kvinnor och män, flickor och pojkar, men även likvärdiga möjligheter till att delta och arrangera kultur och utbildningsverksamhet.

Mål

Alla oavsett kön, ska erbjudas likvärdig vård och medborgarservice.

Strategi

Utjämna omotiverade skillnader i vård och medborgarservice mellan könen.

Aktiviteter

För att åstadkomma likvärdig vård och medborgarservice har landstinget bland annat arbetat med:

- samverkan mot våld enligt vårdprogrammet om våld i nära relation för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra
- Webbportalen www.valdmotnara.se för att ge likvärdig information till länets alla våldsutsatta och våldsutövare

¹ Diskrimineringslag (2008:567).

- utbildningsaktiviteter och tagit fram utbildningsmaterial som ska leda till att landstingets chefer och medarbetare ska få goda kunskaper om jämställdhet, kön och genus
- journalgranskningar för att upptäcka ev. skillnader och säkerställa likvärdig vård
- fört in nyckeltal för att styra mot en jämställd vård

Medarbetare i landstinget

Den sista december 2013 hade landstinget 6995 medarbetare, varav 5606 kvinnor och 1389 män. Medelåldern för kvinnor är 47 år och för männen 46 år. Antalet medarbetare minskade jämfört med föregående mätning med 31 medarbetare. Förändringen mellan könen är 22 färre kvinnor och 9 färre män anställda den sista december 2013 jämfört med samma period föregående år. Över tid är den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män lika inom landstinget, 80 procent kvinnor och 20 procent män.

Total könsfördelning i landstinget i absoluta tal och procent

År	Antal kvinnor	Antal män	Kvinnor %	Män %
2013	5606	1389	80	20
2012	5628	1398	80	20
2011	5633	1385	80	20

Ledarskap

Mål

En jämn fördelning mellan kvinnor och män bland högre chefer.

Det är jämställt om värdet är mellan 40/60 procent.

Strategi

I samband med rekrytering av chefer ska jämställd fördelning av kvinnor och män beaktas. Ledarskapet ska spegla en jämställd fördelning av kvinnor och män i ledande befattningar.

Aktiviteter

Divisionerna arbetar med olika aktiviteter och insatser för att motivera det underrepresenterade könet att ta på sig chefsuppdrag. Några exempel på aktiviteter är att:

- alla, oavsett kön, kallas till intervju om den i rekryteringsannonsen ställda kravprofilen är uppfylld
- vid chefstillsättning ska, om kompetens bedöms som likvärdig, hänsyn tas till underrepresenterat kön
- i samband med omorganisation åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män i chefsbefattning
- anmäla både kvinnor och män till landstingets olika chefsprogram

Resultat

Procentuell fördelning av kvinnor och män bland verksamhetschef och högre chefer*

År	Kvinnor	Män
2013	68	32
2012	66	34
2011	63	37

*) Uppgifter från Personalsystemet – AID-chefskod A och B

Andelen kvinnor i högre chefsbefattning, i nivå verksamhetschef och högre chef², har ökat med två procentenheter jämfört med föregående år. Det betyder att det nu är 68 procent av totalt antal chefer som är kvinnor på nivån verksamhetschef eller högre chef.

Inom gruppen enhetschef³ är fördelningen 82 procent kvinnor och 18 procent män. Detta förhållande speglar i stort fördelningen som råder mellan könen för alla anställda; 80 procent kvinnor och 20 procent män.

Karriärmöjligheterna inom landstinget kan mätas genom att jämföra andelen chefer med andelen totalt antal medarbetare, båda fördelade på kön. Det kan konstateras att män har större karriärmöjlighet då 22 procent av landstingets chefer är män jämfört med andelen totalt anställda män som är 20 procent. För kvinnor är motsvarande fördelning 78 procent chefer jämfört med andelen totalt anställda kvinnor som är 80 procent.

Lön

Mål

Löneskillnader som beror på kön ska inte accepteras.

Strategi

Könsneutrala lönekriterier ska tillämpas vid all lönesättning. Löneanalys av likvärdiga och lika befattningar utförs.

Aktiviteter

Följande åtgärder genomförs löpande för att åstadkomma jämställdhet avseende lön:

- vid årlig översyn av lönekriterier ska könsneutrala kriterier tillämpas
- vid nyanställning sätts lön oberoende av kön, med beaktande av utbildningsbakgrund och erfarenhet i yrket
- i samband med årlig löneöversyn analyseras lönerna så att löneskillnaderna för lika arbete inte är osakliga med avseende på kön
- justeringar av eventuella löneskillnader mellan likvärdiga befattningar görs i samband med de årliga löneöversynerna

² Verksamhetschef och högre chef är = A och B-chfer enligt AID (arbetsidentifikation)

³ Enhetschef är = AID-kod C (arbetsidentifikation)

Resultat

Värdering av likvärdiga arbeten och kvalitetssäkring av arbetsbeskrivningar revideras kontinuerligt. Utifrån arbetet som bedrivits under året finns det i dagsläget inga oegentliga löneskillnader avseende likvärdiga arbeten mellan kvinnor och män.

Yrke

Mål

En jämn könsfördelning inom olika yrkeskategorier i landstinget. Jämställda yrkeskategorier har en könsfördelning där varken kvinnor eller män har färre än 40 procent eller fler än 60 procent av de anställda.

Strategi

Visa på bredden av yrken inom landstinget. Presentera goda förebilder av båda kön vid bland annat mässor och rekryteringsaktiviteter. I samband med rekrytering ska jämställd fördelning av kvinnor och män beaktas.

Aktiviteter

Målsättningen är att det ska vara en jämn könsfördelning inom olika yrkeskategorier i landstinget. Landstinget arbetar med följande långsiktiga aktiviteter:

- i samband med deltagande i rekryteringsmässor, elev- och studentinformation samt i samband med rekryteringsaktiviteter till elever på eftergymnasiala utbildningar se till att landstinget representerar med medarbetare av båda kön
- informationsmaterial, bilder och annonser som används i rekryteringsammanhang utformas för att visa möjligheter till intressanta yrken för flickor och pojkar, kvinnor och män samt för medarbetare med olika etnisk bakgrund och ålder
- erbjuda praktikplatser och ”prova på jobb” som attraherar både flickor och pojkar, kvinnor och män
- breddat rekryteringsvägar för att hitta nya medarbetare inom bland annat utlandsfödda med högskolekompetens, långtidsarbetslösa, människor med funktionsnedsättning med flera

Resultat

Den totala könsfördelningen i landstinget är i stort oförändrad mellan åren med en fördelning om 80 procent kvinnor och 20 procent män. Landstingets tre största yrkesgrupper har även de en tämligen konstant andel kvinnor respektive män jämfört över tid.

Landstingets tre vanligaste yrken/personalgrupper bland *kvinnor* uttryckt i procent av alla anställda kvinnor

Yrke *)	2013	2012	2011
Sjuksköterska	35	35	34
Undersköterska/skötare	16	16	16
Läkare	6	6	6

*)Avser personalgrupper, Arbetsidentifikation – AID

Landstingets tre vanligaste yrken/personalgrupper bland *män* uttryckt i procent av alla anställda män

Yrke *)	2013	2012	2011
Läkare	27	26	26
Sjuksköterska	15	16	16
Undersköterska/skötare	16	16	16

*)Avser personalgrupper, Arbetsidentifikation - AID

Grupperna sjuksköterska och undersköterska/skötare innehåller flest kvinnor. Personalgruppen läkare har ökat i antal både för män och kvinnor. I övrigt har personalgrupperna sjuksköterska och undersköterska/skötare minskat något i absoluta tal både för kvinnor och män. Det krävs ett långsiktigt och uthålligt arbete för att förändra könsfördelningen inom landstingets stora yrkesgrupper.

Könsfördelning inom läkarkåren uttryckt i procent

Läkare *)	2013	2012	2011
Kvinnor	48	48	46
Män	52	52	54

*)Avser personalgrupper, Arbetsidentifikation -AID

Läkargruppen består av 48 procent kvinnor respektive 52 procent män. Det totala antalet läkare är 728, 346 kvinnor och 382 män. Jämfört med föregående år är det en ökning med 32 läkare. Yrkeskategorin AT-läkare/icke specialistkompetent består av 182 kvinnor och 149 män. Bland specialistkompetenta läkare/ST-läkare är fördelningen det omvända med 164 kvinnor och 233 män. Denna fördelning, inom personalgruppen läkare, kan på sikt betyda att antalet kvinnor i gruppen specialistkompetenta läkare/ST-läkare kommer att öka.

Arbetstid

Mål

Att heltid är normalt och deltid en möjlighet. Att alla ska ha möjlighet att kunna påverka sina arbetstider med utgångspunkt från verksamhetens behov.

Strategi

Medarbetare som önskar ska ges möjlighet att arbeta heltid. Heltid är en rättighet och deltid en möjlighet.

Aktiviteter

Följande aktiviteter har vidtagits i verksamheten:

- medarbetares önskemål om utökad sysselsättningsgrad har uppmärksammats och önskemålen prioriterats i samband med förändringar av bemanning och verksamhet
- arbetet organiseras så att så många som möjligt ges möjlighet till heltidsanställning
- i samband med att vakanta befattningar uppstått undersöks möjligheten att höja andelen heltider
- ge möjlighet till flexibla arbetstider, inom verksamhetens ram, för att underlätta för båda könen att förena arbete med hem och familj.

Resultat

Andel heltidstjänster uttryckt i procent

Mått	Kvinnor			Män		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Andel heltider	84	83	81	93	93	92

Andelen heltider för kvinnor har ökat med en procentenheter jämfört med föregående år och detta betyder att landstingets mål om 84procent heltider för kvinnor är uppnått på landstingsnivå. Andelen heltider för män är oförändrad jämför med föregående år, 93 procent. Den generella förbättringen kan troligtvis hänföras till verksamhetens långsiktiga insatser för att erbjuda medarbetare ökad sysselsättningsgrad i samband med vakanta befattningar samt att verksamheten organiseras för möjlighet att i större utsträckning kunna erbjuda medarbetare heltidstjänster.

Fortfarande är skillnaden mellan mäns och kvinnors andel heltidsanställningar stor, i år cirka 9 procentenheter. Därför är det viktigt att fortsätta insatserna för att på lång sikt åstadkomma ökad andel heltidsanställningar för kvinnor.

Föräldraskap

Mål

Att kvinnor och män ska ha lika goda möjligheter till föräldraledighet och vård av barn.

Strategi

Uppmuntra att medarbetare tar ut föräldraledighet. Medarbetares önskemål om att organisera arbetet så att det underlättar föräldraskap ska behandlas positivt.

Aktiviteter

För att underlätta för medarbetare att vara föräldrar arbetar verksamheten med följande aktiviteter:

- föräldralediga behandlas som övriga medarbetare i löneöversynsförhandlingar
- föräldralediga medarbetare bjuds regelbundet in till arbetsplatsen, konferenser, möten, med mera
- vid medarbetarsamtal diskuteras hur man kan underlätta möjligheten att förena familj och fritid med de arbetsuppgifter man har
- uppmuntra män att utnyttja möjligheten till föräldraledighet
- inte förlägga utbildning eller tjänsteuppdrag så att helger eller ledighet måste tas i anspråk för resor mm

Resultat

Mått	Mål	2013	2012	2011
Jag har möjlighet att kombinera arbete, familj och fritid ¹⁾	100 procent	86 % (2012) ⁴	86 %	86 %
Genomsnittligt antal dagar för uttag av föräldraledighet ²⁾	Uppnå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män	K: 102 dagar M: 54 dagar	K: 103 dagar M: 52 dagar	K: 102 dagar M: 46 dagar
Genomsnittligt antal dagar för uttag av vård av barn ³⁾	Uppnå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män	K: 7,9 dagar M: 7,2 dagar	K: 7,6 dagar M: 7,0 dagar	K: 7,8 dagar M: 6,3 dagar

1) Mäts via medarbetarundersökningen – anger andelen som anser sig ha möjlighet att kombinera arbete, familj och fritid. Uttryckt i procent av totalt antal svarande på frågan.

2) antal föräldradagar per kvinna/man som tar ut föräldradagar/föräldraledighet

3) antal dagar för vård av barn per kvinna/man som tagit ut tillfällig föräldrapenning (VAB)

Flertalet medarbetare uppger att de har möjlighet att kombinera arbete, familj och fritid. Men landstinget når inte uppsatt mål. Uttag av

⁴ Ingen mätning 2013 av frågan ” Jag har möjlighet att kombinera arbete, familj och fritid”.

föräldraledighet⁵ visar, som vid tidigare mätningar, att kvinnor tar ut nästa dubbelt så många dagar som män. Positivt är att männens uttag i dagar har ökat med 2 dagar jämfört med 2012. Uttag avseende vård av barn är lika mellan könen och har över tiden legat på dagens nivå.

Minskad ohälsa och lägre sjukfrånvaro

Mål

Att sjukfrånvaron minskas - särskilt fokus på att minska kvinnors sjukfrånvaro

Strategi

Sjukfrånvaron ska minskas genom tidiga rehabiliteringsinsatser. Medarbetarna ska uppmuntras till friskvårdsaktiviteter och att använda landstingets friskvårdsbidrag.

Aktiviteter

Landstinget har under året arbetat med aktiviteter för att minska sjukfrånvaron och öka medvetenheten om den egna hälsans betydelse. Följande aktiviteter har genomförts:

- medarbetare som är hemma från arbetet på grund av sjukdom bjuds in att besöka arbetsplatsen regelbundet
- diskutera hälsa vid medarbetarsamtal samt uppmåna medarbetare att använda friskvårdsbidraget
- verksamhetsgemensamma friskvårds- och hälsoaktiviteter prioriteras
- arbetsförmågebedömning och insatser vid tidig rehabilitering har används för att underlätta medarbetarens återgång i arbete

Resultat

Sjukfrånvaro uttryckt i procent av ordinarie arbetstid

	Sjukfrånvaro 2013	Sjukfrånvaro 2012	Sjukfrånvaro 2011
Kvinnor	5,2	4,9	4,5
Män	3,1	2,9	2,2
Differens	2,1	2,0	2,3

Sjukfrånvaron ökar något både för kvinnorna och män jämfört med föregående år. På landstingsnivå, utan fördelning på kön, ligger sjukfrånvaro på 4,8 procent. Det är främst sjukfrånvaron över 90 dagar som ökar både för kvinnor och för män. Vidare kan konstateras att det är åldersgruppen över 50 år som står för den högsta sjukfrånvaron. Detta gäller både för män och för kvinnor. Målet på 3 procents sjukfrånvaro är inte uppnått.

Under året har friskvårdsbidraget använts av ca 3 500 medarbetare. Det är närmaste chef som beslutar om utbetalning av bidraget enligt gällande regler från skatteverket om motion och friskvård.

Under året har 20 arbetsförmågebedömningar genomförts. Dessa har varit nödvändiga för att klargöra om och i vilken omfattning landstingets medarbetare kan återgå i arbete inom landstinget. Av de genomförda bedömningarna är 85 procent kvinnor och 15 procent män.

⁵ Avser Försäkringskassans 480 dagar som föräldrar erhåller vid barns födelse.

Trakasserier

Mål

Kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier ska inte förekomma

Strategi

Ge verksamheten god kunskap om hur kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier ska förebyggas. Alla typer av kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier ska omedelbart utredas och åtgärdas.

Aktiviteter

Landstingets verksamheter har under året arbetat med följande aktiviteter:

- informerat om landstingets nolltolerans - att alla landstingets arbetsplatser ska vara fria från mobbning och kränkning
- informations- och utbildningsmaterial som behandlar vikten av att arbeta för ett tillåtande klimat och mot mobbning och trakasserier har använts i verksamheten
- utvecklat värdegrundsarbetet på grupp och individnivå
- uppmanat medarbetare att anmäla upplevd kränkning och mobbning så att åtgärder kan vidtas

Resultat

Andel medarbetare som anser att det förekommer mobbning och trakasserier i arbetsgruppen på sin arbetsplats. Uttryckt i procent.

	2013	2012	2011
Andel medarbetare som anser att det förekommer mobbning och trakasserier i arbetsgruppen på sin arbetsplats *)	12,9 (2012) ⁶	12,9	13,6

*) Fråga i medarbetarundersökning

På landstingsövergripande nivå är andelen medarbetare som anser att det förekommer mobbning och trakasserier i arbetsgruppen cirka 13 procent, enligt mätning år 2012. Verksamheterna fortsätter sitt långsiktiga arbete för att på sikt komma till rätta med upplevelsen av kränkning och mobbning. Det är av största vikt att de som känner sig drabbade tas på allvar och frågan utreds skyndsamt.

⁶ Ingen mätning år 2013. Resultatet avser år 2012.

Andel medarbetare som anser att de blivit utsatta för mobbning, trakasserier eller sexuella trakasserier i sitt arbete under det senaste året. Uttryckt i procent av de som svarat.

	2013	2013	2012	2012	2011	2011
Mått	Andel ja	Andel ej mobbade eller trakasserade	Andel ja	Andel ej mobbade eller trakasserade	Andel ja	Andel ej mobbade eller trakasserade
Andel medarbetare som anser att de själva blivit utsatta för mobbning eller trakasserier under det senaste året ¹⁾	K: 7 M:8 (2012) ⁷	K: 93 M: 92 (2012) ⁸	K: 7 M:8	K: 93 M: 92	K: 8 M:8	K: 92 M: 92
Andel medarbetare som anser att de själva blivit utsatta sexuella trakasserier under det senaste året ¹⁾	K: 1 M:1 (2012) ⁹	K: 99 M: 99 (2012) ¹⁰	K: 1 M:1	K: 99 M: 99	K: 1 M:1	K: 99 M: 99

¹⁾ Fråga i medarbetarundersökning 2012

Landstinget har nolltolerans gällande kränkning och mobbning. Därför tas resultatet från medarbetarundersökningen på stort allvar. Information till medarbetare och chefer via upparbetade interna kanaler så som insidan, ledningsmöten, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal genomförs systematiskt.

⁷ Ingen mätning år 2013. Resultatet avser år 2012

⁸ Ingen mätning år 2013. Resultatet avser år 2012

⁹ Ingen mätning år 2013. Resultatet avser år 2012

¹⁰ Ingen mätning år 2013. Resultatet avser år 2012