

Jämställdhetsrapport 2015

Innehållsförteckning

Kort sammanfattning av förvaltningsläget.....	3
Förvaltningsaktiviteter	3
Resursutnyttjande.....	4
Jämställdhetsredovisning 2015	5
Medarbetare	5
JÄMIX®	5
Yrke	6
Ledning	6
Karriärmöjlighet.....	7
Ersättning	8
Ohälsa	9
Föräldraskap.....	10
Arbetstid.....	11
Tillsvidareanställning.....	12
Jämställdhetsplan/arbete	13
Trakasserier.....	13

Kort sammanfattning av förvaltningsläget

Arbetet med jämställdhetsintegreringen är inne i en fas av genomförande och utveckling. Jämställdhetsplanen ska inkludera fler områden än kön och bli en plan som omfattar både jämlikhet och jämställdhet. Arbetet med jämställdhet är fortsatt prioriterat från fullmäktige och styrelse.

Förvaltningsaktiviteter

Planerade/genomförda aktiviteter	Kort -lägesbeskrivning	Ärende status	Planerat färdig
Kursdag för chefer i att styra och leda jämställt och jämlikt	Landstinget har systematiserat en kursdag för chefer som har det yttersta ansvaret att leda, driva och förbättra inom området	Kursdagen har utökats till att innehålla både jämställdhet och jämlikhet	Löpande årligen
Bemötande HBTQ certifiering	Ökad efterfrågan på bemötande och nyfikenhet på HBTQ arbetet har genererat denna tredje och sista utbildning kopplat till HBTQ frågor. Essensen av certifieringen har identifierats och utvecklats kommer erbjudas under 2016 i annan form till 20 verksamheter för att sedan utvärderas	Certifieringen pågår inom kliniken för obstetrik och gynekologi där normbreddand attityder och värderingar framgångsfaktorer jämställdhet och jämlikhet	Juni 2016
Forskning genus och bipolaritet	Under 2015 har en forskning påbörjats inom psykiatrin med syfte att kartlägga eventuella genusskillnader i behandling av bipolär sjukdom samt eventuella skillnader gällande behandlingseffekter, biverkningar och behandlingsresultat.	Arbetet har genererat en ST anställning inom psykiatrin och resultat levereras hösten 2016	Hösten 2016
Förbättringsarbetet folk-tandvård för nyanlända barn och unga	Ojämlikheter tandhälsa hos asylsökande barn och unga finns vid jämförelse med de med svenskt medborgarskap. Många har ett eftersatt munvårdsbehov. Folk-tandvården och hälso- och sjukvården samverkar brett för att nå ut till denna patientgrupp med hälsofrämjande hälsoinsatser i syfte att uppnå en jämlik tandvård och tandhälsa.	Framtagande av kompletterande informationsmaterial är vidtaget och processas vidare 2016.	Våren 2016
Jämställdhetspris	Länsstyrelsen Norrbotten, Luleå tekniska universitet, Norrbottens läns landsting, Kommunförbundet Norrbotten och i år Luleå Näringsliv AB delar årligen ut ett pris på 100 000 kr	Ulrica Åström, Luqrus utveckling AB vann årets pris	Andra onsdagen i september årligen
Regional spridningskonferens "jämställdhetsdagen"	Jämställdhetspristagaren utses och premieras, metoder och resultat sprids 22 ansökningar/nomineringar inkomna	180 deltagande chefer och ledare från landsting,	Andra onsdagen i september årligen

	2015 från landsting, kommun, näringsliv, idéburen sektor samt kultur och idrott	kommuner, universitet, idéburen sektor och politik, 70% kvinnor	en
Utbildningsdag kommunicera jämlikt	En dag för kommunikatörer om att kommunicera inkluderade och normbreddande från både landsting, kommuner och näringsliv	Alla landstingskommunikatörer, kommunkommunikatörer och en del PR byråer deltog, större delen kvinnor	Våren 2015
Utbildningsdag psykisk ohälsa flyktingar och asylsökande	En utbildningsdag för operativa medarbetare från både landsting, kommun och stat.	280 deltagare från landsting och kommun, större delen kvinnor	Hösten 2015
Utbildningsdag jämställd amning	En utbildningsdag för barnmorskor och andra funktioner kopplat till området.	164 deltagare varav 5 var män. Större delen barnmorskor	Hösten 2016
Utbildningsdag jämställt föräldraskap	Genomförs 15 december 2015	Genomförs 15 december 2015	Dec 2015
Riktlinje föräldrautbildning	Ny riktlinje för innehåll i föräldrautbildningen som ska tillhandahållas av primärvården framtagen i vilken en ny utbildningsfilm inkluderas	Klar för implementering i primärvården	Implementering 2016
1177 kampanj	Samverkan Luleå Hockey, Luleå basket och Norrbottens läns landsting i syfte att sprida 1177 för att öka kännedom om 1177	Återkommande på rink/sarg, program, jumbotron mm	HT 2015/ VT 2016
Metodspridning/bok jämställt föräldraskap	Boken "den löser sig jämt" om jämställt föräldraskap delas ut för tredje och sista året till länets alla gravida	Vid årsskiftet görs en inventering hur många böcker som ev finns kvar, finns dessa kvar ska de delas ut under 2016	2015

Resursutnyttjande

Arbetsområdet, jämställdhet, har en budget på två miljoner kronor som under året har använts till kunskapshöjande insatser och utbildningar, förbättringsarbeten för jämlik tandvård till nyanlända, forskning om bipolaritet, data och analys av jämställt medarbeterskap samt kampanjer, jämställdhetspris och spridning av arbetsmetoder för att öka jämställdhet.

Jämställdhetsredovisning 2015

Denna rapport redovisar resultatet av jämställdhetsarbetet 2015 till och med september. Handlingsplanen kopplar an till det nationella målet för jämställdhet (Proposition 05/06:155) som har fyra delmål; makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, delat ansvar för det obetalda hem och omsorgsarbetet samt mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Handlingsplanen kopplar an även till den europeiska jämställdhetsdeklarationen och ett antal principer och artiklar i den. Rapporten har två delar; medarbetare som svarar upp till diskrimineringslagstiftningens krav på jämställt medarbetarskap samt patient och medborgare, det vill säga verksamhetsperspektivet.

Medarbetare

(Nationella delmål 1, 2, 3 samt art. 11 jämställdhetsdeklarationen)

Underlaget till denna jämställdhetsrapport baserar sig på uppgifter från landstingets personalsystem per den 30 september 2015. Uppgifterna följer Nyckeltalsinstitutets definitioner avseende den nationella beräkningen av JÄMIX®. I detta underlag ingår totalt 7 299 medarbetare, varav 5 842 kvinnor och 1 457 män, det vill säga 80 procent kvinnor och 20 procent män. Samma fördelning som tidigare år.

JÄMIX®

Nyckeltalet baserar sig på nio indikatorer som tillsammans ger ett samlat värde för organisationens jämställdhetsarbete (JÄMIXindex).

Indikatorerna är: yrken, ledning, karriärmöjlighet, ersättning (lön), ohälsa, föräldraskap, arbetstid, tillsvidareanställning och arbetet med jämställdhetsplanen. Resultatet inom dessa respektive indikatorer kommenteras och redovisas i denna rapport.

JÄMIXindex

JÄMIXindex är den styrande indikatorn för landstingsstyrelsens delmål ”lika rättigheter och möjligheter”. *Utgångsvärdet*, angivet i denna rapport, är värdet från förra årets mätning av JÄMIX®. *Nuläget*, är resultatet från mätningen genomförd i år.

Mål

Målet för hela landstinget är JÄMIXindex, 116. Detta är medelvärdet för landsting vid mätningen 2013.

Rapportering – år 2015

Utgångsläge: 109 år 2014

Nuläge: 122 år 2015

Vidtagna aktiviteter rapporteras i denna redovisning under respektive indikator.

Yrke

Är yrkesgrupperna i organisationen jämställda? 3-4§ diskrimineringslagen avseende rekrytering mm utgör utgångspunkt.

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

Mål

Varje yrkeskategori ska ha en könsfördelning mellan 40 – 60 procent. Dessa anses vara jämställda yrkesgrupper.

Jämlikhetsindikator

Hur stor del av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning där varken kvinnor eller män har färre än 40 procent eller fler än 60 procent av de anställda. Ju högre värde organisationen har desto högre andel jämställda yrkesgrupper.

Utgångsläge: 17 % år 2014

Ansvarig: Alla chefer

Rapportering – år 2015

Nuläge: 18 %

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- i samband med deltagande i rekryteringsmässor, elev- och studentinformation samt i samband med rekryteringsaktiviteter till elever på eftergymnasiala utbildningar se till att landstinget representeras av medarbetare av båda könen
- informationsmaterial, bilder och annonser som används i rekryteringssammanhang utformas för att visa möjligheter till intressanta yrken för flickor och pojkar, kvinnor och män samt för medarbetare med olika etnisk bakgrund och ålder
- breddade rekryteringsvägar för att hitta nya medarbetare inom bland annat utlandsfödda med högskolekompetens, långtidsarbetslösa, människor med funktionsnedsättning med flera
- om det är manligt dominerat yrke och det finns kvinnliga sökanden, ska kvinnorna alltid kallas till intervju om de har tillräckliga kvalifikationer. Samma gäller om det är kvinnligt dominerat yrke och det finns män som söker.

Den totala könsfördelningen i landstinget är oförändrad med en fördelning om 80 procent kvinnor och 20 procent män. Landstinget har 131 yrkesgrupper, av dessa är 23 jämställda. Att åstadkomma en förändring i könsfördelning inom olika yrkesgrupper är ett långsiktigt och utmanande arbete. Landstinget arbetar medvetet med breddade rekryteringsvägar för att hitta nya medarbetare inom bland annat utlandsfödda med högskolekompetens, långtidsarbetslösa, människor med funktionsnedsättning med flera.

Ledning

Är landstingsledningen jämställd? 3 kap 8§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Kvinnor och män, alla ska ha möjlighet till chefsuppdrag.

Mål

Landstingets ledningsgrupp ska återspegla könsfördelningen inom organisationen.

Jämixindikator

Hur stor andel av personerna i den högsta ledningsgruppen som är kvinnor. Det är jämställt om värdet är mellan 40–60 procent.

Utgångsläge: 71 % år 2014

Ansvarig: Landstingsdirektör

Rapportering – år 2015

Nuläge: 62 %

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- alla, oavsett kön, kallas till intervju om den i rekryteringsannonsen ställda kravprofilen är uppfylld
- i samband med omorganisation åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män i chefsbefattning
- medvetenhet kring könsfördelning och strävan att ledningen ska återspegla könsfördelningen inom verksamheten

Landstingets högsta ledningsgrupp består av 5 män och 8 kvinnor, det vill säga 39 procent män och 61 procent kvinnor. Landstinget har utifrån Jämix definition om fördelning av jämställdhet (40–60) en nästan jämställd ledningsgrupp. Förändringen mot föregående år speglar en förändring av ledningsgruppens sammansättning med totalt en mindre ledamot samt två färre kvinnor och en fler man. Detta har givit ett förbättrat värde på indikatorn samt ökat värdet på Jämix med 6 steg.

Utifrån landstingets mål att ”Landstingets ledningsgrupp ska återspegla könsfördelningen inom organisationen” betyder det att ytterligare kvinnor borde ingå i ledningsgruppen, så att en fördelning om 80 procent kvinnor respektive 20 procent män blir verklighet. Det målet har ej uppfyllts.

Karriärmöjlighet

Har kvinnor och män samma möjlighet att bli chef? 3 kap 8§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Alla medarbetare har jämbördiga karriärmöjligheter

Mål

Könsfördelningen för chefer ska motsvara fördelningen mellan könen avseende andelen totalt antal anställda.

Jämixindikator

Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor. Om kvinnor och män har samma möjligheter att bli chef i organisationen ska värdet vara 1,0 och är då jämställt. Är värdet under 1,0 är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. Är värdet över 1,0 är män underrepresenterade på chefspositioner.

Utgångsläge: 0,98 år 2014

Ansvarig: Landstingsdirektör, avdelningsdirektör och divisionschef har ett övergripande ansvar. Varje chef ansvarar vid respektive rekrytering.

Rapportering – år 2015

Nuläge: 0,98

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

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

- vid chefstillsättning ska, om kompetens bedöms som likvärdig, hänsyn tas till underrepresenterat kön
- anta både kvinnor och män till landstingets olika ledar- och chefsprogram
- erbjuda mentorprogram för att systematiskt överföra kunskaper och erfarenheter som kan ge både professionell och personlig utveckling

Fördelningen mellan andelen kvinnor som är chefer och andelen anställda kvinnor är i stort sett jämställd, 79 % kvinnor är chef jämfört med 80 % bland alla anställda. Vid en fördelning på olika chefsnivåer kan konstateras att andelen kvinnor är större i gruppen enhetschef jämfört med övriga chefsgrupper. Inga stora förändringar i andelarna har skett mellan åren. I gruppen enhetschefer är det 84 procent kvinnor som är chefer jämfört med 16 procent män. Under året har ca 84 procent av deltagarna i landstingets ledar- och chefsprogram varit kvinnor och 16 procent män.

Andel kvinnor respektive män inom olika chefsgrupper (procent) Totalt antal (faktiskt antal)

Typ av chef	Kvinnor	Män	Totalt antal
Divisionschef m fl.	50 %	50 %	8
Närsjukvårdschef. Länschef, Verksamhetschef	71 %	29 %	97
Enhetschef	84 %	16 %	263
Totalt	79 %	21 %	368

*)Avser personalgrupper, Arbetsidentifikation -AID

Mentorskap handlar om vägledning i arbets- och livssituationer. Mentorskap ökar erfarenhetsutbytet mellan olika nivåer samt olika delar av verksamheten och bidrar på så sätt till ett öppnare klimat, där det är naturligt att dela kunskaper och erfarenheter med varandra. Fördelningen mellan kvinnor och män som mentorer speglar fördelningen av totalt anställda kvinnor respektive män, 80 procent kvinnor som mentorer och 20 procent män.

Ersättning

Är lönen lika för kvinnor och män? 3 kap 10-12§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt

Inga könsrelaterade löneskillnader ska förekomma inom landstingets verksamheter.

Mål

Osakliga löneskillnader ska inte förekomma mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekriterierna ska vara könsneutrala.

Jämixindikator

Skillnad i lön mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter. Om kvinnors och mäns medianlöner är lika stora ska värdet vara 0 %. Är värdet (-) så har kvinnor lägre medianlön.

Utgångsläge: -9 % år 2014

Ansvarig: Alla chefer

Rapportering – år 2015

Nuläge: -9 %

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- 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
- 2015 påbörjades analys av jämställda likvärdiga löner, som görs var tredje år, för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader har uppstått

Skillnaden mellan kvinnornas medianlön och männens är 9 procent. Medianlönen för kvinnor är 28 800 kr jämfört med männen som har 31 600 kr. Medianlönen är inte kopplad till några yrken eller andra faktorer som kan påverka lönen oberoende av kön utan visar endast lönemedianvärdet inom respektive kön.

Landstinget genomför årligen lönekartläggning av lika löner med avseende på kön för att komma tillrätta med eventuella skillnader. Under åren 2006 - 2011 satsades 38 Mkr på kvinnliga yrkesgrupper för att eliminera osakliga skillnader i löner.

Ohälsa

Ser långtidssjukfrånvaron olika ut? 3 kap 4§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Sjukfrånvaro ska minska med särskilt fokus på kvinnors sjukfrånvaro

Mål

Långtidssjukfrånvaron ska minska totalt sett och skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro ska minska.

Alla undersökningar och riskbedömning av arbetsförhållanden ska säkerställa att fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsförhållanden granskas och åtgärdas så att de lämpar sig både kvinnor och män.

Jämixindikator

Långtidssjukfrånvaro (mer än 15 dagar). Om kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro, i genomsnitt, är lika stora ska värdet vara 0 %. Ett värde högre än 0 visar att kvinnor är långtidssjukfrånvarande i större utsträckning än män.

Utgångsläge: 2 % år 2014

Ansvarig: Alla chefer

Rapportering – år 2015

Nuläge: 1,6 %

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- medarbetare som är hemma från arbetet på grund av sjukdom bjuds in att besöka arbetsplatsen regelbundet
- diskutera hälsa vid medarbetarsamtal samt uppmana medarbetare att använda friskvårdsbidraget
- verksamheten har påbörjat arbetet med friskfaktorer och främjande hälsoarbete
- medvetet arbetsmiljöarbete lokalt ute på arbetsplatserna där undersökningar och riskbedömning av arbetsförhållanden ska säkerställa att fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsförhållanden granskas och åtgärdas så att de lämpar sig både kvinnor och män
- aktivt rehabiliteringsarbete, ökat fokus på tidig rehabilitering och tidiga kontakter vid sjukskrivning

Sjukfrånvaron ökar något både för kvinnor och för män jämfört med föregående år. På landstingsnivå, utan fördelning på kön, ligger sjukfrånvaro på över 5 procent. 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 4 procents sjukfrånvaro är inte uppnått.

Under innevarande år, till och med september månad, har ca 1 950 medarbetare använt friskvårdsbidraget. Detta är cirka 150 fler än vid motsvarande tidpunkt förra året. På helåret kommer kostnaden att bli ca 4,3 Mkr, om antalet användare antas vara samma som föregående år. Det är närmaste chef som beslutar om utbetalning av bidraget enligt gällande regler från skatteverket om motion och friskvård.

För att motverka trenden och minska skillnaderna mellan könen krävs ett långsiktigt arbete och är ett prioriterat område. Målet är att skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska minska samt att sjukfrånvaron ska ligga på 4 procent på landstingsnivå.

Föräldraskap

Tar männen ut föräldraledighet? 3 kap 5§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Landstinget ska underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Alla medarbetare inom landstinget ska ha lika möjligheter att förena arbetslivet med familj och fritid.

Mål

En kultur som bidrar till lika förutsättningar för kvinnor och män att ta ut föräldradagar och vård av barn och därmed påvisa möjligheten till att förena arbetsliv och familjeliv.

Jämixindikator

Hur många föräldradagar kvinnor tar ut i genomsnitt, av de som tar ut, i förhållande till hur många föräldradagar män tar ut. Om värdet är högre än 0 tar kvinnor i större omfattning än män ut föräldraledighet.

Utgångsläge: 42 dagar 2014

Ansvarig: Alla chefer

Rapportering – år 2015

Nuläge: 40 dagar

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

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 och kvinnor att ta föräldraledigt och ge förutsättningar för att kombinera arbete med familjeliv
- inte förlägga utbildning eller tjänsteuppdrag så att helger eller ledighet måste tas i anspråk för resor mm

Genomsnittligt antal föräldradagar för kvinnor är 98 dagar och för män 58 dagar. Det vill säga att skillnaden i uttag av dagar mellan könen är 40 dagar. Jämfört med övriga organisationer som mäter föräldradagsuttag via JÄMIX® tar männen inom Norrbottens läns landsting ut fler dagar än genomsnittet, NLL 58 dagar jämfört med 44 för övriga organisationer och övriga landsting 53 dagar. Landstinget ska fortsätta att underlätta för alla föräldrar att kunna vara föräldralediga. Organisationer med positiv inställning till uttag av föräldraledighet ger generellt fler medarbetare som är föräldralediga oavsett kön.

Arbetstid

Är sysselsättningsgraden lika? 3 kap 4 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Landstinget ska verka för att heltidstjänstgöring ska vara en rättighet och deltidarbete en möjlighet för landstingets anställda. Rätten till heltidsarbete innebär dock att medarbetarna måste acceptera att verka flexibelt inom och mellan olika verksamheter.

Mål

Kvinnor och män ska i lika stor utsträckning erbjudas heltidstjänstgöring.

Jämixindikator

Andel heltidstjänster för kvinnor i relation till andel heltidstjänster för män. Ett värde nära 0 procent visar att män och kvinnor har lika stor andel heltidstjänster. Ett minus värde visar att kvinnor inte har heltidsanställning i lika stor utsträckning som män.

Utgångsläge: -9 % år 2014

Ansvarig: Alla chefer

Rapportering – år 2015

Nuläge: - 9 %

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- 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
- under 18 månader provas en ny arbetstidsmodell för nattarbete, i rekryteringsfrämjande syfte, för ett antal svår rekryterade grupper. Landstinget erbjuder dessa att arbeta 81 % med bibehållen heltidslön

Landstingets inriktning i samband med anställning är att heltid ska vara det normala. Vårdens verksamheter pågår dygnet runt och behöver flexibel bemanning för dygnets alla timmar. Vårdbehovets variation över dygnet kopplat till resurser gör att medarbetare arbetar deltid i större utsträckning inom hälso- och sjukvården. Inom landstinget finns det verksamheter som alltid erbjuder och har personal med heltidsanställning. Inom dessa verksamheter begär medarbetaren reduktion av arbetstiden när individuella behov finns. Skillnaden i andelen heltidstjänster mellan kvinnor och män har minskat från år 2011 då mätningarna startade. År 2011 hade landstinget 12 procents skillnad i heltidsanställning till att i årets mätning ha 9 procents skillnad. Detta visar att landstinget är på rätt väg och att förändringarna måste ses i ett långsiktigt perspektiv och aktiviteterna vara hållbara i verksamheten.

Tillsvidareanställning

Är anställningsformen lika? 3 kap 4 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Landstinget tillsvidareanställer medarbetare, när behov finns. Då tillämpas gällande kollektivavtal.

Mål

Kvinnor och män ska ha tillsvidareanställning i lika stor omfattning.

Jämlikhetsindikator

Andel tillsvidareanställningar för kvinnor i relation till andel tillsvidareanställningar för män. Om kvinnor har tillsvidareanställningar i lika hög grad som män ska skillnaden vara 0 procent.

Utgångsläge: 5 % år 2014

Ansvarig: Alla chefer

Rapportering – år 2015

Nuläge: 3 %

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- i samband med rekrytering undersöks alltid möjligheten tillsvidareanställning
- anställningsform ska ej i något fall vara beroende av kön

Kvinnor inom landstinget har tillsvidareanställning i större utsträckning än män. Detta följer resultaten från övriga offentliga arbetsgivare där det kan konstateras att fler män har visstidsanställningar generellt. Män väljer i större utsträckning att arbeta med visstidsanställning även inom Norrbotens läns landsting. Om ej tillsvidareanställning är aktuell tillämpar landstinget den arbetsrättsliga lagstiftningen på området och anställer medarbetare på den tidsbegränsade anställningsformen som bedöms som korrekt i det enskilda ärendet.

Jämställdhetsplan/arbete

Arbetar vi aktivt med jämställdhetsplanen? 3 kap 13§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Landstinget bedriver ett aktivt arbete för jämlika och jämställda villkor i samverkan med de fackliga organisationerna och medarbetare.

Mål

Värdet för Jämställdhetsplan/arbete ska uppnå maxvärdet, 20.

Jämixindikator

Jämställdhetsarbetet utvärderas med hjälp av 17 frågor som bland annat behandlar; om planen tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna samt om det finns mål och mått inom lagens samtliga kravområden.

Utgångsläge: 19 år 2014

Ansvarig: HR direktör.

Rapportering – år 2015

Nuläge: 18

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015 (medarbetare, patient och medborgare) framtagen i samverkan
- Samverkat med Centrala förhandlings och informationsgrupp (CIF) vid framtagandet kommande års handlingsplan och information om utfallet av årets jämställdhetsarbete i Landstingets verksamheter.

Landstinget har i samverkan diskuterat indikatorer och målvärden för Jämix. Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering och rapporteringen av bedrivet arbete innehåller aktiviteter inom lagens alla kravområden.

Trakasserier

2 kap 3 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Kränkande särbehandling inklusive trakasserier, sexuella trakasserier eller andra former av kränkande beteenden samt repressalier tolereras inte.

Mål

Landstinget tar avstånd från alla former av trakasserier. Trakasserier, sexuella trakasserier eller andra former av kränkande beteenden samt repressalier accepteras inte i något fall. Alla anställda har rätt att behandlas med respekt.

Medarbetarundersökningsindikator

Mätning genomförs via den landstingsgemensamma medarbetarundersökningen.

Utgångsläge: år 2014

Upplevelse av kränkande särbehandling/mobbning – 4,6 procent

Upplevelse av trakasserier inkl. sexuella trakasserier – 1,2 procent

Ansvarig: Alla chefer

Rapportering – år 2015

Nuläge:

Upplevelse av kränkande särbehandling/mobbning – 4,4 procent

Upplevelse av trakasserier inkl. sexuella trakasserier – 0,9 procent

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- 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
- delar av verksamheten har certifierats i bemötande

Resultatet visar att detta är ett fortsatt förbättringsområde för landstinget som helhet. Det krävs ett långsiktigt uthålligt arbete för att uppnå förändring. Målet är att landstinget ska vara en arbetsplats med öppet klimat, där alla känner sig välkomna och har lika värde/värdighet.

Landstingets målsättning är att alla tar avstånd från alla former av trakasserier. Trakasserier, sexuella trakasserier eller andra former av kränkande beteenden samt repressalier accepteras inte i något fall. Alla anställda har rätt att behandlas med respekt.

MÅL VERKSAMHET

Medborgare, patient, anhöriga, besökare

Underlaget i denna jämställdhetsrapport baserar sig på uppgifter från uppföljningen av divisionernas arbete med jämställdhet samt ett antal landstingsövergripande särskilda satsningar.

Makequality (ME)

Makequality (ME) är det uppföljningsverktyg landstinget använder kopplat till jämställdhetsarbetet. Verktyget mäter områdena; systematiskt förbättringsarbete, likvärdig resursfördelning, deltagande och representation samt avtal med samarbetspartners. ME har en skala där lägsta betyg är 1 och högsta är 10. I redovisningen beskrivs mål, måtten och resultaten samt aktiviteter och analys inom makequalitys fyra områden.

Utgångsläge makequality: 5,4 år 2013

Föregående år: 6,5 år 2014

Nuläge: 6.1 år 2015

Systematiskt förbättringsarbete för att säkerställa en jämställd verksamhet

Mål

Målet för hela landstingets är att leverera en likvärdig vård och medborgarservice till flickor, pojkar, kvinnor och män.

Detta sker genom jämställdhetsintegrerad styrning och ledning, könsuppdelad statistik och analys ur ett genus/jämställdhetsperspektiv.

Mått/resultat i makequality

- 1) Antal jämställdhetsintegrerade verksamhetsmål i styrelseplan:
→32 av 62 indikatorer är könsuppdelade.
- 2) Antal verksamhetsmål där kön/genus är relevant i styrelseplan:
→52 av 64 indikatorer kopplade till verksamhetsmålen är relevanta.
- 3) Antal verksamhetsmål där kön/genus beaktats i styrelseplan:
→32 av 64 indikatorer är könsuppdelade och analyserade
→35 av 64 analyserade med tre inte könsuppdelade
- 4) Antal planerade förbättringsåtgärder för jämställda/jämlika verksamheter:
→När det gäller övergripande åtgärder är det utbildning på bredd som genomförs tom 2016. Folkandvården och obstetrik för gynekologi har arbetat med åtgärder inom bemötande av nyanlända barn och unga samt föräldraskapet. Se mer under analys
- 5) Antal genomförda förbättringsåtgärder för jämställda verksamheter

→Samtliga åtgärder genomförda eller under genomförande

Övriga mått/resultat exkluderat makequality:

Antal utbildade chefer 2015;

25 kvinnor och 2 män, vilket är 7 %. Motsvarar inte 80/20

Antal utbildare medarbetare 2015;

Antal utbildare medarbetare är svårt att mäta. Eftersom systemet inte möjliggör uppföljning har redovisningen genomfört en enkätundersökning. 16 verksamheter från närsjukvården har svarat varav 4 har svarat att de genomfört utbildningen.

Antal tillfrågade om våldsutsatthet i nära relation:

Antal tillfrågade om våldsutsatthet i nära relation?	2014	%-andel	2015	%-andel
Kvinnor	3265	74%	2603	77%
Män	1130	26%	784	23%
Total	4395	100%	3387	100%

Antal sidvisningar www.valdmotnara.se

Jan-Nov 2016: 237 654 visningar vilket är likvärdigt med förra året. Snittet/månad ca 22 000

Antal kartläggningar med t.ex. 4R-metoden inom varje division

Inga kartläggningar gjorda under 2015

Vidtagna aktiviteter under året inklusive analys:

I landstinget pågår ett intressant forskningsprojekt som med jämställdhets- och jämlikhetsfrågor i fokus, studerar behandlingen av människor med sjukdomar som påverkar stämningläget. Projektet genomförs i samarbete med Umeå universitetet med doktorand Louise Öhlund och docent Ursula Werneke som huvudhandledare. Syftet med projektet är att utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv kartlägga eventuella skillnader avseende sjukdomsbild och behandling av patienter i Norrbotten med bipolär sjukdom. I projektet undersöker arbetsgruppen eventuella skillnader avseende behandling och dess påverkan på sjukdomsförlopp och prognos; kvinnor och mäns olika/lika förutsättningar och behov står i fokus. Områden som studeras är exempelvis hur behandlingen fungerar för män och kvinnor med både bipolär sjukdom och ADHD, samt bäst fungerande behandlingsmetod under graviditet med hänsyn till både mamman och barnet.

Projektet tacklar vanligt förekommande, kliniskt svårbehandlade tillstånd. Resultaten förväntas omedelbart kunna tillgodogöras i den kliniska vardagen. Målet är att den nya kunskapen skall leda till bättre vård i vårt län, för kvinnor och män, utifrån individens behov.

Under ledardagen februari 2015 delades handlingsplanen ut, tillsammans med checklistor/visitkort till samtliga chefer. I den årliga kursdagen för chefer/ledare i att leda och

styra jämställt deltog totalt 28 personer varav 2 var män, vilket speglar könsfördelningen på enhetschefsnivå med liten marginal. Vidare har landstinget en målsättning att alla anställda ska ha en grundutbildning i jämställdhet till och med 2016. Utbildningen är webbaserad. Det är problematiskt att mäta pga systemet, och utveckling och prioritet framgent torde lägga en beställning på obligatorisk mätning.

I arbetet med våld i nära relation har antal tillfrågade patienter om våldsutsatthet i nära relation minskat. Vad detta beror på är oklart och analys pågår. Hypotesen är att antal hälsosamtal minskat vilket inkluderar frågan om våldsutsatthet. Det är av vikt att arbetet har fortsatt prioritet då utredningen 2015:55 *Ny strategi för mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld* föreslår ett säkerställande att hälso- och sjukvård frågar om våld.

I uppdraget i handlingsplanen åligger det varje division att genomföra en kartläggning med t.ex. 4R metoden, för att säkerställa jämställdhet. Ingen kartläggning är gjord under 2015. Det torde vara möjligt för hälso- och sjukvårdsdivisionen och kultur/utbildningsdivisionen att genomföra en kartläggning i ett valt område per år.

Det är fortfarande svårt att få till förbättringsarbeten inom ramen för ordinarie arbete. De verksamheter som fått del av jämställdhetspengar är de som genomför förbättringsarbeten. Under hösten har en forskning påbörjats inom psykiatrin med syfte att kartlägga eventuella genuskillnader i behandling av bipolär sjukdom samt eventuella skillnader gällande behandlingseffekter, biverkningar och behandlingsresultat.

Det finns ojämlikheter i tandhälsan hos asylsökande barn och ungdomar vid jämförelse med de med svenskt medborgarskap. Många har ett eftersatt munvårdsbehov och riskerna är stora att tandhälsan ytterligare försämras i flyktingsituationen. Många barn från andra länder har inte det fluorskydd och den regelbundna tandvård som svenska barn har och även föräldrarna saknar kunskap om hur man ska uppnå god munhälsa. Dålig munhälsa hos barn får konsekvenser för munhälsan resten av livet. För denna grupp finns därmed ett stort behov att utforma bland annat informationsmaterial som riktar sig till både barnen/ungdomarna men även till föräldrarna, samt till de som träffar dessa grupper inom till exempel Migrationsverket, Folkvandvården, Hälso- och sjukvården, gode män, boenden för ensamkommande flyktingbarn, förberedelseklasser osv. Allt för att nå ut till denna patientgrupp med hälsofrämjande hälsoinsatser och att de ska få en möjlighet till en jämlik tandvård och tandhälsa. Folkvandvården har påbörjat ett förbättringsarbete inom området som handlar om att identifiera hur vi bäst når dessa barn och ungdomar. Det handlar bland annat om att framställa komplement till kallelsebrev i bildformat som ska bifogas med den ordinarie kallelsen som är på svenska, för att förtydliga vad som behövs vid ett besök hos tandvården. Det handlar också om att ta fram kallelsebrev på något fler språk för att utvärdera om uteblivanden minskar och på så sätt frigöra fler tider för behandling.

Kliniken för obstetrik och gynekologi har påbörjat sin satsning på bemötande genom att HBTQ certifiera sin verksamhet. Satsningen började september 2015 och avslutas i juni 2016.

Kvinnor och män framställs jämställt

Mål

Jämställd och normbreddande kommunikation

Mått/resultat i makequality:

1) Organisationens kommunikationspolicy beaktar jämställdhet

Landstingets kommunikationsstrategi är inte jämställdhetsintegrerad, vilket uppmärksammas av kommunikationsdirektören som tillträdde under hösten 2015. Åtgärder kommer att vidtas under 2016.

2) Jämställdhetsanalyser av text och bild görs innan publicering av informationsmaterial

Kommunikationsavdelningen analyserar text och bild ur ett jämställdhetsperspektiv innan publicering.

3) Ett representativt urval av minst 5 publikationer granskas årligen ur ett jämställdhetsperspektiv

Granskning sker men inte systematiskt

Övriga mått exkluderat makequality:

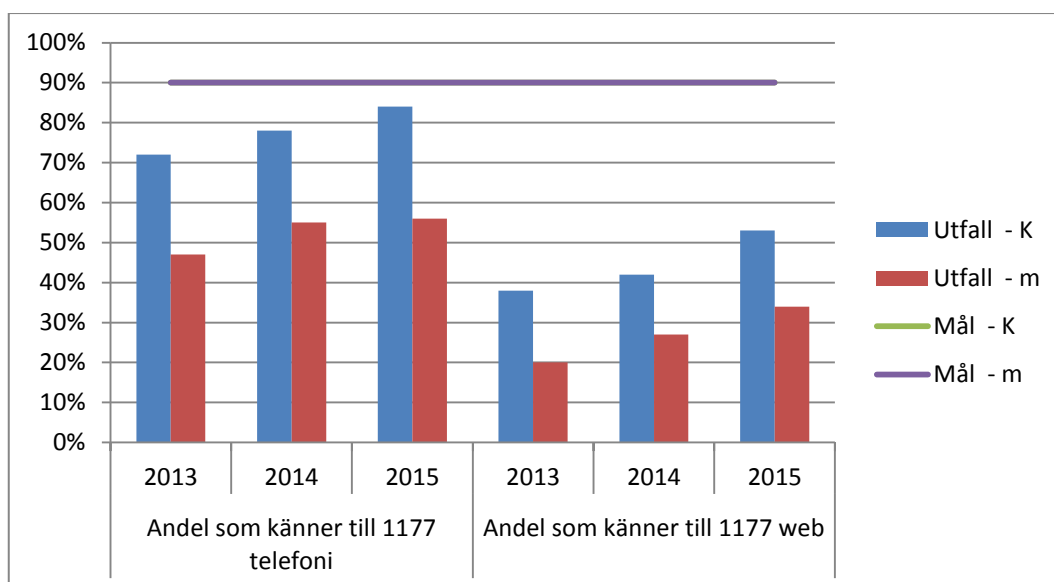
Mål:

Regionen är synlig och aktiv

Mått:

Andel som känner till 1177

Resultat:



Vidtagna aktiviteter under året inklusive analys:

Kommunikationsstrategin kommer att ses över att beakta jämställdhet tydligare. Arbetet med att analysera publikationer är systematiserat.

Tredje delmålet, delat ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, är ett av de mer komplexa områdena av jämställdhetsmålen att arbeta med. Studier visar att män, generellt, tar mindre ansvar för sin egen och sina anhörigas hälsa. Tillika visar studier att kvinnor generellt tar mer ansvar för såväl sin egen, som sina anhörigas hälsa, vilket till stor del ligger i kultur och tradition. Landstinget har under 2014 samverkat med Luleå hockey och marknadsfört 1177 med syfte att informera vart män ska vända sig för hälso- och sjukvårdsupplysning. Antal män som har kännedom om 1177.se och 1177 telefoni har ökat. Årsresultat på kännedom om 1177 kommer i slutet av januari.

Under våren 2016 genomfördes en utbildningsinsats i *jämlik kommunikation* där alla vid kommunikationsavdelningen, samt ett antal av länets aktörer inom information/kommunikation, deltog.

Likvärdig resursfördelning

Mål

Området har två delmål. Det ena är att jämställdhetsanalyser görs i den politiska beslutsprocessen och det andra är att ekonomiska resurser fördelas likvärdigt mellan könen.

Mål/resultat i makequality

- 1) **Antal beslutsärenden under mätperioden (maj månads styrelseprotokoll)**
40
- 2) **Antal beslut där kön är relevant**
29
- 3) **Antal beslut med könskonsekvensanalys**
1
- 4) **Individbaserad statistik i delårs- och årsredovisningen är könsuppdelad**
Ja, i alla områden där det är möjligt och relevant
- 5) **Jämställdhetsanalys av resursfördelningen mellan könen görs och redovisas i årsredovisningen**
Ja till viss del, närsvårården ej implementerat fullt ut

Vidtagna aktiviteter under året inklusive analys:

Nästan all statistik redovisas könsuppdelat i delårs- och årsredovisningen. Landstinget (främst länssjukvården) analyserar könsuppdelad KPP data (kostnad per patient), från vilken vissa delar redovisas i årsredovisningen.

Gällande den politiska beslutsprocessen är maj måndags protokoll granskat. Könskonsekvensanalys är ännu inte införd. Behöver säkras struktur för att stötta politiken med det från kansliet.

Lika möjligheter till deltagande och representation i den politiska och offentliga beslutsprocessen

Mål

Kvinnor och män har lika möjligheter till makt och inflytande i medborgardialoger. En jämn könsfördelning i verksamhetens politiska ledning.

Mål/resultat i makequality

- 1) **Jämställda arbetsmetoder i medborgardialogerna**
Ja, i hög utsträckning
- 2) **Statistik över kvinnors och mäns deltagande i medborgardialog analyseras årlig**
Ja, i hög utsträckning
- 3) **Antal ordinarie ledamöter i styrelsen uppdelat på kön**
Styrelsen består av 15 ledamöter, varav 6 är kvinnor. Styrelseordförande är kvinna och ansvarigt råd för jämställdhet och jämlikhet är man. Fullmäktiges ordförande är kvinna.

Vidtagna aktiviteter under året inklusive analys:

I underlaget för medborgardialogerna finns krav på flickor/pojkar, kvinnor och mäns delaktighet. Den regionala beredningen har hög andel män vilket kan riskera generera ojämsställdhet om inte tydliga rutiner, granskning och uppföljning finns. Rutin finns för

hur medborgardialog säkerställs ur ett jämställdhets-, men inte ur ett jämlikhetsperspektiv och behöver ses över och revideras.

Avtal med samarbetspartners främjar jämställdhet

Mål

Organisationen har enhetliga riktlinjer för hur jämställdhet ska beaktas vid upphandling och avtal enligt LOU och LOV, avtal med civila samhällsorganisationer samt när verksamheten bedrivs i egen regi

Mål/resultat i makequality

Det finns riktlinjer för hur jämställdhet ska beaktas vid upphandling enligt LOU, LOV, avtal med civila samhällsorganisationer och för verksamheter som bedrivs i egen regi

Delvis – främst inom avtal på tjänster

- 1) Det görs en årlig uppföljning av hur jämställdhetskraven i tecknade avtal återrapporteras av de som utför verksamhet på kommunens uppdrag**

Nej

Vidtagna aktiviteter under året inklusive analys:

Fortsatt process med att säkra jämställdhet i avtal och upphandling pågår, Stor förbättring jmf med 2010. Uppföljning brister i nom jämställdhet i återrapportering pga tidsbrist.

Särskilda satsningar/aktiviteter

Boken ”det löser sig jämt” har delats ut 2013-2015 till länets alla gravida. Boken syftar till att ge råd och stöd till nyblivna föräldrar ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. En ny jämställdhetsintegrerad anvisning till föräldrautbildning är framtagen och ska implementeras 2016.

Jämställdhetspriset och den regionala dagen för jämställdhet är instiftat. 2015 gick priset på 100 000 kr till Ulrica Åström, Luqrus utveckling AB. Pristagaren får utöver stipendiesumman ett konstverk; ”vi lyfter tillsammans” av konstnären Kerstin Hedström. Jämställdhetsdagen syftar till att sprida goda jämställdhetsarbetet, resultat och metoder. Samtliga 22 ansökanden/nomineringar presenterades och finns samlade i jämställdhetsmagasinet 2015. Fyra arbeten kom från landstinget. Från obstetrik och gynekologi söktes priset för proffspatienter, ett arbete som syftar till bättre bemötande för patienter vid gynekologbesök där professionella patienter undervisar blivande läkare i bemötande och basal undersökning. Från Hortlax hälsocentral kom ansökan om arbetet med att fråga patienter om våldsutsatthet i nära relation. Från samordningspsykologerna kom ansökan om arbetet med pappa/partner samtal och från länsmusikerna kom ansökan om arbetet med jämställt musikliv.