

---

# Jämställdhets- och jämlikhetsintegrering – årsrapport 2016

---

## Innehållsförteckning

Inledning .....	3
Resursutnyttjande.....	3
Medarbetare .....	4
JÄMIX® .....	4
Yrke .....	5
Ledning .....	6
Karriärmöjlighet.....	6
Ersättning .....	8
Ohälsa .....	8
Föräldraskap.....	10
Arbets tid.....	10
Tillsvidareanställning.....	11
Jämställdhetsplan/arbete .....	12
Trakasserier.....	13
Medborgare, patient, anhörig och besökare .....	14
makEQuality .....	14
1. Systematiskt förbättringsarbete.....	15
2. Likvärdig resursfördelning.....	19
3. Lika möjligheter till deltagande och representation i den politiska och offentliga beslutsprocessen .....	19
4. Avtal med samarbetspartners främjar jämställdhet.....	20

## Inledning

Denna rapport redovisar resultatet av jämställdhetsarbetet 2016. 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
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Handlingsplanen kopplar även an till den europeiska jämställdhetsdeklarationen och ett antal principer och artiklar i den.

Rapporten består av två delar; en redovisning avseende medarbetarperspektivet samt en redovisning avseende patient-/medborgarperspektivet.

## Resursutnyttjande

Arbetsområdet jämställdhet har en budget på 2 mkr som under året har använts till kunskapshöjande insatser och utbildningar, förbättringsarbeten för jämlik tandvård till nyanlända, forskning om bipolaritet, data och analys av jämställt medarbetarskap samt kampanjer (1177), jämställdhetspris och spridning av arbetsmetoder för att öka jämställdhet.

Under 2016 har drygt 800 tkr förbrukats.

## 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 2016. Uppgifterna följer Nyckeltalsinstitutets definitioner avseende den nationella beräkningen av JÄMIX®. I detta underlag ingår totalt 7 213 medarbetare, varav 5 780 kvinnor och 1 433 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: yrke, ledning, karriärmöjlighet, ersättning (lön), ohälsa, föräldraskap, arbetstid, tillsvidareanställning och arbetet med jämställdhetsplanen. Resultatet inom dessa respektive indikatorer kommenteras och redovisas nedan i denna rapport.

### JÄMIXindex

JÄMIXindex är den styrande indikatorn för landstingsstyrelsens delmål ”lika rättigheter och möjligheter”. Nuläget, är resultatet från mätningen genomförd i år. Värdet i parentes är värdet från föregående års mätningar av JÄMIX®.

### Mål

Målet för hela landstinget är JÄMIXindex, 111.

### Rapportering – år 2016

Nuläge: 116 (122 år 2015)

Nyckeltalsinstitutet väger samman resultatet av de i indexet ingående nio indikatorerna och omvandlar det till poäng enligt en skala från 1-20 för respektive indikator.

Den största påverkan på förändringen av värdet för JÄMIXindex i årets resultat är större skillnad i lång sjukfrånvaro (sjukfrånvaro över 15 dagar) mellan kvinnor och män (-5 poäng).

Poängen på indikatorerna i JÄMIXindex påverkas nästan uteslutande av skillnader i utfall mellan kvinnor och män. Skillnaderna kan öka respektive minska mellan könen och påverka poängsättningen utan att utfallet som helhet förändrats.

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng
Yrkesgrupper 40-60%	16%	5	18%	5
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	55%	20	62%	18
Karriärmöjligheter	0,96	20	0,98	20
Skillnad lön	-9,4%	11	-8,9%	12
Skillnad i lång sjukfrånvaro	2,4%	5	1,6%	10
Skillnad i uttag av föräldradagar	45,0	12	39,9	13
Skillnad i sysselsättningsgrad	-6,1%	14	-8,7%	12
Skillnad i andel tillsvidareanställda	4,2%	12	3,2%	14
Jämställdhetsarbete	17	17	18	18
<b>SUMMA JÄMIX</b>		<b>116</b>		<b>122</b>

## 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.

### Rapportering – år 2016

Nuläge: 16 % (18 % år 2015)

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 funktionsvariation.
- Jämställdhetsavväganden diskuteras i samband med kompetensbaserad rekrytering, exempelvis om det är manligt dominerat yrke och det finns kvinnliga sökanden ska kvinnorna alltid kallas till intervju om de har tillräckliga kvalifikationer.
- Säkerställa att arbetsgivaren har representanter från båda könen med i rekryteringsgrupper.
- Vid lika kompetens, erfarenhet och lämplighet – förorda det underrepresenterade könet för att främja jämställda yrkesgrupper.

Den totala könsfördelningen i landstinget är oförändrad med en fördelning om 80 procent kvinnor och 20 procent män. Landstinget har 130 yrkesgrupper, av dessa är 21 jämställda. Att åstadkomma förändring i könsfördelning inom olika yrkesgrupper är ett långsiktigt och utmanande arbete. Landstinget rekryterar med fokus på kartlagt kompetensbehov, med hjälp av metoden kompetensbaserad rekrytering. Jämställdhets och jämlikhetsaspekterna ingår i denna rekryteringsmetod.

Landstinget arbetar systematiskt med att visa att våra yrken passar både för män och kvinnor samt att det arbete som utförs är betydelsefullt för medbor-

garna. För att vi ska klara kompetensförsörjningen behöver offentlig sektor tidigt intressera barn och unga för våra välfärdsyrken och med detta öka möjligheterna för ett jämställt och jämlikt arbetsliv.

Arbetet med att tydliggöra patientnära karriärvägar fortsätter vilket ökar attraktiviteten i våra yrkesgrupper. Vi utgår från att tydligare karriärvägar breddar rekryteringsunderlaget, öppnar upp traditionellt manliga eller kvinnliga yrkesgrupper och synliggör innehållet och möjligheten till utveckling inom respektive yrkesområde.

## Ledning

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

Kvinnor och män, alla ska ha möjlighet till chefsuppdrag.

### Mål

Långsiktigt ska ledningsgruppen ha en könsfördelning mellan 40 och 60 procent. Kortsiktigt ska andelen kvinnor respektive män bland landstingets chefer 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.

### Rapportering – år 2016

Nuläge: 55 % (62 % år 2015)

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- Alla med efterfrågad kompetens och erfarenhet utifrån kravprofilen kallas till intervju, oavsett kön eller bakgrund.
- I samband med omorganisation eller förändring av verksamhet beaktas jämställdhet mellan kvinnor och män i chefsbefattning.
- Vid tillsättning av nya chefer på högsta nivå tas alltid könsaspekten med och det underrepresenterade könet prioriteras vid likvärdiga kompetenser.

Landstingets högsta ledningsgrupp består av 5 män och 6 kvinnor, det vill säga 45 procent män och 55 procent kvinnor. Landstinget har utifrån Jämix definition om fördelning av jämställdhet (40-60) en jämställd ledningsgrupp. Förändringen mot föregående år speglar en förändring av ledningsgruppens sammansättning med totalt två färre ledamöter.

## 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.

en 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.

### Rapportering – år 2016

Nuläge: 0,96 (0,98 år 2015)

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.
- Erbjudna mentorprogram för att systematiskt överföra kunskaper och erfarenheter som kan ge både professionell och personlig utveckling.

På övergripande nivå är landstinget jämställt då könsfördelningen för chefer i stort sett motsvarar fördelningen mellan könen avseende andelen totalt antal anställda.

Vid en fördelning på olika chefsnivåer kan konstateras att andelen kvinnor är större i samtliga chefsgrupper. I gruppen enhetschef nås målet att kvinnor i chefsbefattning ska motsvara andelen av totalt antal anställda kvinnor. I gruppen enhetschefer är det 81 procent kvinnor som är chefer att jämföra med andelen kvinnor av samtliga anställda som är 80 procent. Inga stora förändringar i andelarna har skett mellan åren.

#### **Andel kvinnor respektive män inom olika chefsgrupper (procent) Totalt antal (faktiskt antal) 2016 –**

Typ av chef *	Kvinnor	Män	Totalt antal
Landstingsdirektör, Divisionschef m fl.	55 %	45 %	9
Närsjukvårdschef, Länschef, Verksamhetschef	76 %	24 %	106
Enhetschef	81 %	19 %	272
<b>Totalt</b>	<b>79 %</b>	<b>21 %</b>	<b>387</b>

\*)Avser chefskod, Arbetsidentifikation –AID

Under året har ca 76 procent av deltagarna i landstingets tre genomförda ledar- och chefsprogram varit kvinnor och 24 procent män.

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 i stort 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.

### Jämlikhetsindikator

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.

### Rapportering – år 2016

Nuläge: -9 % (-9 % år 2015)

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- Nya gemensamma lönekriterier är införda i verksamheten. Dessa är könsneutrala.
- Vid nyanställning sätts lön oberoende av kön, med beaktande av utbildningsbakgrund och erfarenhet i yrket. Rekryterade chefer samråder med HR i samband med lönesättning av nya medarbetare. Målet är en korrekt lönesättning utifrån landstingets lönestruktur där inga osakliga löneskillnader ska förekomma.
- Lönerna analyseras årligen för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer.

Skillnaden mellan kvinnornas medianlön och männens är 9 procent. Medianlönen för kvinnor är 29 400 kr jämfört med männen som har 32 500 kr. Medianlönen är inte kopplad till några yrken eller andra faktorer som kan påverka lönen oberoende av kön utan visar endast löne medianvärdet inom respektive kön.

Landstinget genomför årligen lönekartläggning av lika löner med avseende på kön för att komma tillrätta med eventuella skillnader.

## 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.



### Jämindexikator

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.

### Rapportering – år 2016

Nuläge: 2,4 % (1,6 % 2015)

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 för att identifiera friskfaktorer som en del i det hälsofrämjande arbetet.
- 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.
- Fokusområden i det systematiska arbetsmiljöarbetet OSA - kränkande särbehandling och arbetsrelaterad ohälsa. Genomfört kunskapshöjande insatser till chefer i organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och rehabilitering.
- Företagshälsas erbjuder en form av hälsoundersökning med fokus på livsstil och hälsa.
- Företagshälsan utökas med ytterligare fysioterapeut och socionom för att kunna ytterligare stärka det förebyggande och hälsofrämjande arbetet.

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 1 900 medarbetare använt friskvårdsbidraget. Detta är cirka 30 färre 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 i sjukfrånvaro mellan könen krävs ett långsiktigt arbete. 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.

### Jämlikhetsindikator

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.

### Rapportering – år 2016

Nuläge: 45 dagar (40 dagar 2015)

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 löneöversynshandlingar.
- 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
- Verksamheten har haft i uppgift att genomgå någon form av jämställdhetsutbildning

Genomsnittligt antal föräldradagar för kvinnor är 104 dagar och för män 59 dagar. Det vill säga att skillnaden i uttag av dagar mellan könen är 45 dagar. Jämfört med övriga Landsting/regioner som mäter föräldradagsuttag via JÄMIX® tar männen inom Norrbottens läns landsting ut ca 10 dagar mer per föräldraledig man. 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 deltidsarbete 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.

**Jämlikhetsindikator**

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.

**Rapportering – år 2016**

Nuläge: - 6 % (-9 % år 2015)

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- Medarbetares önskemål om utökad sysselsättningsgrad har uppmärksamats 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.

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 6 procents skillnad. Detta visar att landstinget är på rätt väg och att förändringarna måste ses i ett långsiktigt perspektiv.

I medarbetaruppföljningen kan konstateras att av de som svarat på frågan om de är ”nöjd med antalet timmar i deltidstjänst” är 67 % nöjd med sin sysselsättningsgrad (K:66%, M:77%). Vidare konstateras att ca 13% önskar heltid eller fler timmar och ca 6 % önskar färre timmar.

**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.

### Jämixindikator

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.

#### Rapportering – år 2016

Nuläge: 4 % (3 % 2015)

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.

#### Rapportering – år 2016

Nuläge: 17 (18 år 2015)

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- Samverkat med Centrala utvecklings och samverkansgruppen (CUS) 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 bedrivit arbete innehåller aktiviteter inom lagens alla kravområden. Orsaken till det försämrade resultatet kan finnas i förändringen av landstingets ledning och styrning – mål och mått inom samtliga diskrimineringsgrunder bedöms inte fullt ut finnas år 2016.

## 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.

### Rapportering – år 2016

Nuläge:

Upplevelse av kränkande särbehandling/mobbning – 4,5 procent (4,4 procent år 2015)

Upplevelse av trakasserier inkl. sexuella trakasserier – 1,5 procent (0,9 procent år 2015)

Vidtagna aktiviteter under året och analys:

- informerat om landstingets nolltolerans – målet är 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. Under året har en medarbetarpolicy beslutats av Landstingsfullmäktige och en film, som ska visas på alla arbetsplatser inom NLL, tagits fram. Medarbetarpolicyn gör klart att landstinget har nolltolerans gällande kränkningar, trakasserier och repressalier.

Det är 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 och 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.

## Medborgare, patient, anhörig och besökare

Målet för Norrbottens läns landsting 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. Landstinget har också som mål att ha en jämställd och normbreddande kommunikation.

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

### makeEquality

makeEquality är ett digitalt verktyg i regi av Sveriges kommuner och landsting (SKL) som landstinget använder för uppföljning av jämställdhetsarbetet. Verktuget mäter följande områden och delmål:

1. Systematiskt förbättringsarbete
  - 1.1 *Organisationen bedriver ett systematiskt förbättringsarbete för en jämställd verksamhet*
  - 1.2 *Kvinnor och män framställs jämställt.*
2. Likvärdig resursfördelning
  - 2.1 *Jämställdhetsanalyser görs i den politiska beslutsprocessen.*
  - 2.2 *Verksamhetens ekonomiska resurser fördelas likvärdigt mellan könen.*
3. Deltagande och representation
  - 3.1 *Kvinnor och män har lika möjligheter till makt och inflytande i medborgardialoger.*
  - 3.2 *En jämn könsfördelning i verksamhetens politiska ledning.*
4. Avtal med samarbetspartners
  - 4.1 *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.*
  - 4.2 *Upphandlingskraven leder till en jämställd verksamhet.*

Resultatet i makeEquality redovisas på en 10-gradig skala där lägsta betyg är 1 och högsta är 10. Här nedan visas det sammanfattande resultatet för Norrbottens läns landsting.

Sammanfattande resultat i makeEquality (NLL):

År	2013	2014	2015	2016
makeEquality (NLL)	5,4	6,5	6,1	5,4

I redovisningen som följer visas de olika jämställdhetsindikatorerna inom de fyra områdena i makeEquality samt landstingets resultat.

## 1. Systematiskt förbättringsarbete

1.1 Organisationen bedriver ett systematiskt förbättringsarbete för en jämställd verksamhet.

1.2 Kvinnor och män framställs jämställt.

Indikator	Resultat i makEQuality 2016
1. Antal verksamhetsmål i styrelseplanen där kön/genus har beaktats.	28 av 71 indikatorer i styrelseplanen är könsuppdelade.
2. Antal verksamhetsmål i styrelseplanen där kön/genus är relevant.	I 42 av 71 indikatorer i styrelseplanen är det relevant med könsuppdelad redovisning.
3. Antal planerade förbättringsåtgärder för jämställda/jämlika verksamheter.	5 åtgärder planerade 2016 (forskning inom vuxenpsykiatri, bemötandecertifiering, information om 1177, jämställdhetsutbildning till anställda, jämställdhetsdag/pris)
4. Antal genomförda förbättringsåtgärder för jämställda verksamheter.	Samtliga 5 åtgärder genomförda 2016 (se ovan).
5. Organisationens kommunikationspolicy beaktar jämställdhet.	I den nya kommunikationspolicyen som är klar i januari 2017 regleras arbetet med jämställdhet tydligt.
6. Jämställdhetsanalyser av text och bild görs innan publicering av informationsmaterial.	Kommunikationsavdelningen analyserar text och bild ur ett jämställdhetsperspektiv innan publicering.
7. Ett representativt urval av minst 5 publikationer granskas årligen ur ett jämställdhetsperspektiv.	Granskning sker men inte systematiskt

### Övriga landstingsspecifika indikatorer och resultat (exkl makEQuality)

Indikator	Resultat
Antal chefer som genomgått utbildning i jämställdhet 2016	24 kvinnor och 5 män, vilket är 20 %, dvs motsvarar könsfördelning inom landstinget (80/20).
Antal medarbetare som genomgått utbildning i jämställdhet 2016	Antal utbildare medarbetare är svårt att mäta. Eftersom systemet inte möjliggör uppföljning har enkätundersökning hos cheferna (346 st) genomförts. Av 190 svarande (55 % svarsfrekvens) uppger 59 % att medarbetarna genomgått jämställdhetsutbildning.
Antal sidvisningar www.valdmotnara.se	Jan-Nov 2016: 237 654 visningar vilket är likvärdigt med förra året. Snittet/månad ca 22 000.
Antal tillfrågade om våldsutsatthet i nära relation.	Se tabell nedan.
Andel med mycket stort/stort förtroende för 1177 på telefon resp webben.*	Se tabell nedan.

\*Från 2016 mäter Värdbarometern förtroendet för 1177 på telefon och webb (tidigare mättes "kännedom om" 1177).

## Tillfrågade om våldsutsatthet i nära relation

År	Antal tillfrågade			Andel tillfrågade (%)		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
2014	3 265	1 130	4 395	74 %	26 %	100 %
2015	2 603	784	3 387	77 %	23 %	100 %
2016*	2 654	938	3 592	74 %	26 %	100 %

\*Siffrorna avser jan-nov 2016.

## Förtroende för 1177

År	Mycket/ganska stort förtroende för 1177 på telefon (andel) i Norrbotten			Mycket/ganska stort förtroende för 1177 på webben (andel) i Norrbotten		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
2016	58 %	52 %	55 %	56 %	47 %	52 %

**Systematiskt förbättringsarbete för en jämställd verksamhet - vidtagna aktiviteter under året**

Forskningsprojekt – behandling av bipolär sjukdom sett ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv

Inom vuxenpsykiatrien pågår ett forskningsprojekt som, med jämställdhets- och jämlikhetsfrågor i fokus, studerar behandlingen av människor med sjukdomar som påverkar stämningsläget. 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 undersöks eventuella skillnader avseende behandling av bipolär sjukdom och dess påverkan på sjukdomsförlopp samt prognos. Kvinnor och mäns olika/lika förutsättningar och behov står i fokus. Områden som studeras är exempelvis hur behandlingen fungerar för kvinnor och män 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. Målet är att den nya kunskapen ska leda till bättre vård i Norrbotten, för kvinnor och män, utifrån individens behov.

Projektet genomförs i samarbete med Umeå universitetet med doktorand Louise Öhlund och docent Ursula Werneke som huvudhandledare. Projektet finansieras via landstingets jämställdhetsbudget samt med FOI-anslag. Projektet startades i december 2015 och beräknas pågå i fyra år. De första forskningsresultaten förväntas publiceras i vetenskapliga tidskrifter och på internationella konferenser under 2017. Resultatet kommer även att presenteras för de psykiatriska verksamheterna i länet så att resultaten kan ge omedelbar patientnytta.

De första delprojekt som kommer att rapporteras på detta sätt berör skillnader mellan kvinnor och män gällande psykiska och somatiska biverkningar av läkemedelsbehandling för bipolär sjukdom. Projektet undersöker också skäl till varför kvinnor och män väljer att avsluta en pågående läkemedelsbehandling.

Under 2017 kommer projektet att titta på hur behandling för bipolär sjukdom har gått för kvinnor som har blivit gravida och fött barn. Under 2018 kommer projektet bl a att kartlägga patienter med bipolär sjukdom som även har diagnosen ADHD. Dessutom kommer projektet att undersöka skillnader i



förskrivning av beroendeframkallande läkemedel mellan kvinnor och män med bipolär sjukdom.

Informationsinsatser till asylsökande för att uppnå jämlik vård

Folktandvården har under 2016 tagit fram ett presentationsmaterial till asylboenden. Materialet innehåller råd om egenvård (munvård, kostråd, tobaksinformation), information om kostnader, vilken tandvård som ingår för asylsökande osv. En mängd olika patentinformationer har också översatts till de vanligaste asylspråken. Det pågår även ett arbete med att ta fram ett program för hälsoinformation till asylsökande och nyanlända i syfte att öka kunskapen om svensk hälso- och sjukvård och tandvård.

Information om 1177

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 än kvinnor för sin egen och sina anhörigas hälsa, vilket till stor del ligger i kultur och tradition. Landstinget har därför även under 2016 samverkat med Luleå hockey och Luleå basket och marknadsfört 1177 (t ex på sargplats, information på digitala skyltar och matchprogram) i syfte att informera var män (och kvinnor) ska vända sig för hälso- och sjukvårdsupplysning. Antal män och kvinnor som har kännedom om 1177.se och 1177 telefoni har kontinuerligt ökat. Kvinnorna i Norrbotten har dock större förtroende för 1177 (både telefoni och webb) än vad männen har.

Jämställd kommunikation

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

Jämställdhetspriset 2016

Årets jämställdhetspris på 100 000 kronor tilldelades Hortlax hälsocentral. Pristagaren får utöver stipendiesumman ett konstverk; ”Vi lyfter tillsammans” av konstnären Kerstin Hedström.

Hälsocentralen fick priset för sitt arbete med våld i nära relation. De identifierar våldsutsatta i nära relation genom att våga fråga om patienten utsatts för våld, samt ger patienten adekvata råd och stöd. Den rutin som Hortlax hälsocentral har arbetat fram går att använda vid länets samtliga hälsocentraler.

I år inkom 27 bidrag, varav sex bidrag kom från landstinget. Priset delades ut i på länets regionala dag för jämställdhet – ett arrangemang i samverkan mellan landstinget, länsstyrelsen, Luleå tekniska universitet, Norrbottens kommuner, Luleå näringslivs AB. 2016 deltog även SSAB. Jämställdhetsdagen syftar till att sprida goda jämställdhetsarbeten, resultat och metoder.

### Bemötandecertifiering

Under 2016 har 16 enheter/verksamheter inom landstinget genomgått utbildning och certifiering i bemötande och likvärdig service. Totalt har ca 600 medarbetare genomgått en halv dags utbildning. Syftet med utbildningen har varit att förbättra bemötandet inom de områden där behovet upplevdes som störst. Efter genomgången utbildning ska arbetsplatsen/enheten/verksamheten genomgå ett förbättringsarbete kopplat till bemötande i den egna verksamheten. Efter genomfört och godkänt arbete blir verksamheten certifierad av utbildaren. Här nedan följer de enheter/verksamheter som genomgått utbildning.

Verksamhet	Division
Bergnäsets hälsocentral	division Närsjukvård
Björknäs hälsocentral	division Närsjukvård
Mjölkuddens hälsocentral	division Närsjukvård
Norrjärdens hälsocentral	division Närsjukvård
Öjebyns hälsocentral	division Närsjukvård
Specialistmottagningen/Dialys, Kalix sjukhus	division Närsjukvård
Reumatolog- och hudmottagningen, Sunderby sjukhus	division Närsjukvård
Barn- och ungdomshabiliteringen, Sunderby sjukhus,	division Länssjukvård
Avd 44 (barn och ungdom), Sunderby sjukhus	division Länssjukvård
Radiologiska avdelningen, Piteå älvdals sjukhus	division Länssjukvård
Sterilcentralen, Sunderby sjukhus	division Länssjukvård
Avd 57 IVA, Sunderby sjukhus	division Länssjukvård
Avd 52 Kirurgi, Sunderby sjukhus	division Länssjukvård
Avd 33 AVA, Sunderby sjukhus	division Länssjukvård
Ortopedi/operation, Piteå älvdals sjukhus	division Länssjukvård
Ögonmottagningen, Sunderby sjukhus	division Länssjukvård
Vårdnära service	division Service

Av de 16 enheter som genomfört utbildningen, har totalt fem förbättringsarbeten inlämnats till och med årsskiftet 2016/2017. En förklaring till det förhållandevis låga antalet inkomna förbättringsarbeten är att utbildningen har genomförts löpande och vid olika tillfällen under 2016. Under 2017 kommer fortsättningsvis inkomna förbättringsarbeten att kontinuerligt bedömas och kvalitetsgranskas av landstingets Utvecklingsavdelning. De enheter som uppfyller krav för att erhålla bemötandecertifiering kommer att få ta emot ett diplom vid regionfullmäktige i juni 2017.

Landstinget har för avsikt att under 2017 välja inriktning och fortsatt form gällande bemötandecertifiering.

## 2. Likvärdig resursfördelning

2.1 Jämställdhetsanalyser görs i den politiska beslutsprocessen

2.2 Verksamhetens ekonomiska resurser fördelas likvärdigt mellan könen.

Indikator	Resultat i makEQuality 2016
1. Antal beslutsärenden under mätperioden (november månads styrelseprotokoll).	15
2. Antal beslut där kön är relevant.	5
3. Antal beslut med könskonsekvensanalys.	0
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, inom relevanta områden.

## 3. Lika möjligheter till deltagande och representation i den politiska och offentliga beslutsprocessen

3.1 Kvinnor och män har lika möjligheter till makt och inflytande i medborgardialoger.

3.2 En jämn könsfördelning i verksamhetens politiska ledning.

Indikator	Resultat i makEQuality 2016
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 och 9 män. Styrelseordförande är kvinna, vice ordförande är man. Ansvarigt landstingsråd för jämställdhet och jämlikhet är man.

#### 4. Avtal med samarbetspartners främjar jämställdhet

4.1 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.

4.2 Upphandlingskraven leder till en jämställd verksamhet.

Indikator	Resultat i makEQuality 2016
1. 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.
2. Det görs en årlig uppföljning av hur jämställdhetskraven i tecknade avtal återrapporteras av de som utför verksamhet på kommunens uppdrag.	Nej.

