

FEBRUARI 2012

# Jämställdhetsredovisning för 2011



NORRBOTTENS LÄNS LANDSTING

## **Jämställdhet – landstingets övergripande strategi**

Det pågående utvecklings- och förbättringsarbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter att systematiseras och fördjupas. Landstingets målsättning är att erbjuda flickor och pojkar, kvinnor och män likvärdig vård och medborgarservice. Under 2011-2013 ligger fokus på att jämställdhetsintegrera styrning och ledning samt att utöka, sprida och införa standardvårdplaner.

Jämställdhetsarbetet fortsätter även med kompetenshöjande insatser för chefer och medarbetare. Under 2012 kommer alla att erbjudas utbildning via ett webbaserat verktyg.

För landstingets medarbetare och arbetsplatser finns framtagna mål och strategier. 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 diskrimineringslagen. 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.

### **Inriktning jämställdhet**

Landstingets mål för jämställdhetsarbetet är:

- En jämn fördelning mellan kvinnor och män bland högre chefer
- Att löneskillnader som beror på kön inte ska accepteras
- En jämn könsfördelning inom olika yrkeskategorier i landstinget
- Att heltid är det normala och deltid en möjlighet
- Att alla ska ha möjlighet att påverka sina arbetstider med utgångspunkt i verksamhetens behov.
- Att kvinnor och män ska ha lika goda möjligheter till föräldraledighet och vård av barn
- Att sjukfrånvaron minskas
- Att sexuella trakasserier ska elimineras

### **Jämställdhetsplan**

Diskrimineringslagens regler är utgångspunkten för jämställdhetsarbetet i divisionerna. Divisionscheferna ansvarar för att jämställdhetsarbetet sker enligt diskrimineringslagen och landstingets övergripande riktlinjer.

Jämställdhetsarbetet ska integreras i den ordinarie dagliga verksamheten.

Via divisionsplanen och dess bilagor planeras jämställdhetsarbetet och resultaten följs upp. Planen beskriver mål, aktiviteter och resultat för de gemensamma jämställdhetsinriktningarna.

## Resultat

Jämställdhetsredovisningen är en sammanställning av det jämställdhetsarbete som bedrivs inom landstingets divisioner. Den bygger dels på tillgängliga data hämtade ur landstingets olika databaser för personalstatistik, dels på uppgifter hämtade från divisionernas jämställdhetsplaner. All redovisad statistik avser uppgifter till och med september 2011, undantaget är sjukfrånvaro som redovisas per kalenderår.

### Aktiva åtgärder 2010-2012

Verksamheten har aktivt arbetat med åtgärder för att uppnå lagens intentioner om lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet. Åtgärder under 2010-2012:

- Inom ramen för projektet NLLJämt har landstingets styrelse, divisionsledningar och nyckelpersoner inom landstingsdirektörens stab under år 2010 genomgått utbildning i jämställdhet. Totalt har 202 personer deltagit, varav 121 kvinnor.
- Inom ramen för NLLJämt har under år 2010 totalt 152 verksamhetschefer samt arbetsgrupper för standardvårdplaner fått en utbildning i jämställdhet. Av de deltagande var 122 kvinnor.
- Verksamheten har gått igenom och diskuterat materialet *Homo sapiens*. Vidare har man tydliggjort landstingets inställning till diskrimineringsfrågor och diskuterat värderingar och etik på enhetsnivå. Denna aktivitet har genomförts 2011 och kommer att vara ständigt pågående.
- Landstingets rekryteringsriktlinjer har reviderats och ett nytt system för rekrytering har införts som kvalitetssäkrar processen ytterligare. Aktiviteten har genomförts under 2011.
- Landstingets tillämpningsanvisningar och stöd till chefer avseende handläggning av kränkningar och trakasserier har reviderats och uppdaterats. Arbetet med att införa detta i verksamheten har påbörjats under 2011 och kommer att fortsätta under kommande år.
- Under 2012 kommer jämställdhetsintegrering av styrdokument samt regler och riktlinjer att fortsätta. Jämställdhetsperspektivet ska ingå i den ordinarie verksamhetsplaneringen och uppföljningen.
- Under 2012 kommer värdering av eventuella oegentliga löneskillnader mellan män och kvinnor att färdigställas.

## Ledarskap

### Mål

En jämn fördelning mellan kvinnor och män bland högre chefer.

### Strategi

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

### Aktiviteter

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

- I urvalsprocesser till chefsbefattningar kallas, oavsett kön, ett antal sökande som uppfyller den ställda kravprofilen till intervju
- Vid chefstillsättning ska, om kompetens bedöms som likvärdig, hänsyn tas till underrepresenterat kön

### Resultat

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

År	Kvinnor	Män
2009	59	41
2010	60	40
2011	63	37

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

Målet med en fördelning 60/40 är inte uppfyllt på landstingsnivå. Andelen kvinnor i högre chefsbefattning, i nivå verksamhetschef och högre, har ökat med tre procentenheter jämfört med föregående år. Det faktiska antalet kvinnor respektive män bland högre chefer inom landstinget minskar dock. Bland chefer på verksamhetschefsnivå och högre uppgår minskningen till sju mellan 2010 och 2011. Minskningen är störst för männen som minskar med sex stycken i absoluta tal. Trots allt är det inte anmärkningsvärt att det är fler kvinnliga chefer inom landstinget med tanke på den könsfördelning som råder inom verksamheten. På enhetschefsnivån är fördelningen 80 procent kvinnor och 20 procent män. Detta speglar fördelningen av totalt antal anställda medarbetare.

## Lön

### Mål

Löneskillnader som beror på kön ska inte accepteras.

### Strategi

Vid all lönesättning ska könsneutrala lönekriterier tillämpas.

Löneanalys av likvärdiga befattningar, utifrån objektiva kriterier, utförs enligt diskrimineringslagens krav var tredje år och justering av eventuella löneskillnader görs i samband med de årliga löneöversynerna.

Lönekartläggning av lika befattningar utförs årligen.

### **Aktiviteter**

Vid årlig översyn av lönekriterier ska könsneutrala kriterier tillämpas.

Löneanalys av likvärdiga befattningar sker som en separat process. Under 2011 har arbetet med arbetsvärdering likvärdigt arbete i det närmaste slutförts med JämOs verktyg Lönelots avseende hela landstinget.

Följande åtgärder har vidtagits under år 2011:

- Vid nyanställning sätts lön oberoende av kön, med beaktande av utbildningsbakgrund, erfarenhet i yrket med mera utifrån överenskomna och för medarbetarna kända lönekriterier
- I samband med årlig löneöversyn analyseras lönerna så att löneskillnaderna för lika arbete inte är osakliga med avseende på kön
- I löneöversyn 2011 har utrymme avsatts för att åtgärda oegentliga löner utifrån upprättad handlingsplan
- Utvecklings- och utbildningsinsatser genomförs för att undvika arbetsplatser med enbart kvinnor eller män

Under 2012 planeras följande åtgärder:

- Värdering av likvärdiga befattningar och kvalitetssäkring av arbetsbeskrivningar slutförs.
- Utifrån värdering av arbetsbeskrivningar ska analys göras om det finns oegentliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Vid behov upprättas en handlingsplan.

### **Resultat**

Inga löneskillnader som beror på kön har konstaterats för lika arbete.

Eventuella skillnader i lön mellan könen avseende likvärdiga arbeten kommer att åtgärdas med stöd av genomförd värdering 2012.

## Yrke

### Mål

En jämn könsfördelning inom olika yrkeskategorier i landstinget.

### Strategi

I alla sammanhang visa på landstinget som en arbetsgivare med yrken intressanta och lämpade både för kvinnor och män. Presentera goda förebilder och variationen av yrken inom vård, teknik och service.

### Aktiviteter

- I samband med deltagande i rekryteringsmässor, elev- och studentinformation samt i samband med rekryteringsaktiviteter till elever på eftergymnasiala utbildningar alltid se till att landstinget representerar med medarbetare av båda kön.
- Informationsmaterial, bilder och annonser som används i rekryteringssammanhang utformas för att visa möjligheter till intressanta yrken för pojkar och flickor, män och kvinnor och för medarbetare med olika etnisk bakgrund och ålder.
- Erbjudna praktikplatser som attraherar både kvinnor och män

### Resultat

Total könsfördelning i landstinget i absoluta tal och procent

År	Antal kvinnor	Antal män	Kvinnor %	Män %
2009	5805	1 365	81	19
2010	5688	1388	80	20
2011	5659	1379	80	20

Den sista september 2011 hade landstinget 7038 medarbetare, varav 5659 kvinnor och 1379 män. Medelåldern för kvinnorna var 48 år och för männen 47 år. Antalet medarbetare minskade jämfört med föregående mätning med 38 medarbetare, 29 kvinnor respektive 9 män. Över tid är fördelningen mellan kvinnor och män konstant inom landstinget. Det krävs ett långsiktigt och uthålligt arbete för att förändra denna fördelning.

FEBRUARI 2012

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

Yrke, personalgrupp *)	2009	2010	2011
Sjuksköterska	39	39	39
Undersköterska/skötare	17	17	16
Läkare	6	6	6

\*)Avser personalgrupper, Arbetsidentifikation - AID

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

Yrke, personalgrupp *)	2009	2010	2011
Läkare	27	27	26
Sjuksköterska	15	15	16
Undersköterska/skötare	16	15	16

\*)Avser personalgrupper, Arbetsidentifikation - AID

Den totala könsfördelningen i landstinget är i stort oförändrad mellan åren. Det samma gäller fördelningen av män och kvinnor i de för dessa respektive grupperna tre vanligaste yrken. Grupperna sjuksköterska och undersköterska/skötare innehåller flest kvinnor. Läkargruppen består nästan av 50 procent män respektive kvinnor. Vidare kan konstateras att landstinget har ökat antalet manliga sjuksköterskor med åtta.

Könsfördelning inom läkarkåren uttryckt i procent

Läkare, personalgrupp *)	2009	2010	2011
Kvinnor	47	45	46
Män	53	55	54

\*)Avser personalgrupper, Arbetsidentifikation -AID

Det totala antalet läkare år 2011 är 674 (en minskning med 22). Av dessa är 313 kvinnor och 361 män. Gruppen AT-läkare/icke specialistkompetent läkare uppvisar däremot fler kvinnor än män, 157 jämfört 137. I gruppen specialistkompetent läkare/ST-läkare är fördelningen det motsatta med 156 kvinnor och 224 män. Tillsammans utgör dessa två grupper den totala läkarkåren.

## Arbets tid

### Mål

Heltid är det normala och deltid en möjlighet

Alla ska ha möjlighet att påverka sina arbetstider med utgångspunkt i verksamhetens behov.

### Strategi

En övergripande strategi är att de som önskar ska ges möjlighet att arbeta heltid. Heltid är en rättighet och deltid en möjlighet.

### Aktiviteter

Verksamheten har bland annat arbetat med följande aktiviteter:

- När vakanta befattningar uppstår undersöka möjligheten till att höja andelen heltider samt att sträva efter att erbjuda heltidstjänster
- Ge möjlighet till flexibla arbetstider, inom verksamhetens ram, för att underlätta för båda könen att förena arbete med hem och familj.
- Tagit fram rekommendationer till verksamheten att planera möten mm så att alla ska kunna delta det vill säga förlägga aktiviteter mellan 9.00 och 16.00.
- Kurser konferenser, utbildning och möten ska inte förläggas så att medarbetare måste ta helgen i anspråk för att resa till aktiviteten.

### Resultat

Andel heltidstjänster och medelsysselsättningsgrad uttryckt i procent

Mått	Kvinnor			Män		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Andel heltider	79	80	81	92	92	92
Medel ssg	95	94	95	98	98	98

Verksamhetens insatser för att erbjuda medarbetare ökad sysselsättningsgrad är sannolikt en orsak till att andelen heltider för kvinnor har ökat med en procentenhet jämfört med föregående år. Även medelsysselsättningsgraden för kvinnor har ökat med en procentenhet från föregående år. Männens andel heltider är tämligen konstant över tid och högre än kvinnornas. Detsamma gäller för medelsysselsättningsgraden.



## Föräldraskap

### Mål

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

### Strategi

Landstinget ska skapa ett klimat som möjliggör för medarbetarna att själva bestämma hur de vill förlägga föräldraledighet och vem som ska vara hemma med sjuka barn, så kallad tillfällig föräldrapenning. 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
- Omfördela arbetsuppgifter för att möjliggöra föräldraledighet

### Resultat

Mått	2009	2010	2011
Jag har möjlighet att kombinera arbete, familj och fritid*)	85 %	86 %	86 %

\*) 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.

Flertalet medarbetare uppger att de har möjlighet att ”helt och hållet” eller ”ganska bra” kan kombinera arbete, familj och fritid. Årets resultat visar ingen förändring från föregående mätning. Men man kan se en svag positiv trend på verksamhetsnivå då majoriteten av landstingets verksamheter har förbättrat sina resultat något inom detta område.

## **Minskad ohälsa och lägre sjukfrånvaro**

### **Mål**

Minskad sjukfrånvaro.

### **Strategi**

Sjukfrånvaron ska minskas genom tidiga rehabiliteringsinsatser. Målet är att få alla medarbetare som är föremål för rehabilitering åter i arbete hos arbetsgivaren. Tyngdpunkten ligger på tidiga åtgärder för återgång i arbete. Kunskaper och rutiner ska ständigt utvecklas och ges stöd i gemensamma rehabiliteringsriktlinjer.

Medarbetarna uppmuntras till friskvårdsaktiviteter och att använda landstingets friskvårdsbidrag. Verksamheterna har möjlighet att bedriva hälsoarbete genom olika friskvårdsaktiviteter vid enskilda arbetsplatser.

### **Aktiviteter**

Landstinget har under året arbetat med följande aktiviteter för att minska sjukfrånvaron i verksamheten:

- Sjukfrånvaron följs upp kontinuerligt och analyseras i samband med uppföljningar på alla nivåer i organisationen
- Medarbetare som är hemma från arbetet på grund av sjukdom bjuds in att besöka arbetsplatsen regelbundet. Detta gäller vid planeringsdagar, arbetsplatsträffar och liknande
- Rehabiliteringsstödet Adato används från och med år 2009. Fortsättningsutbildning genomförs löpande och erbjuds samtliga chefer
- Belysa hälsa vid medarbetarsamtal samt uppmana medarbetare att nyttja friskvårdsbidraget
- Arbetslivshälsan är en expertresurs med kompetens att beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, arbetsorganisation, produktivitet och hälsa. Med instrumentet arbetsförmågebedömning och tidig rehabilitering underlättas medarbetarens återgång i arbete.

**Resultat**  
**Sjukfrånvaro uttryckt i procent av ordinarie arbetstid**

	<b>Sjukfrånvaro 2009</b>	<b>Sjukfrånvaro 2010</b>	<b>Sjukfrånvaro 2011</b>
<b>Kvinnor</b>	5,0	4,2	4,5
<b>Män</b>	2,7	2,2	2,2
<b>Differens</b>	2,3	2,0	2,3

Målet på 3 procents sjukfrånvaro är inte uppnått för kvinnor. Sjukfrånvaron ökar något för kvinnorna men är oförändrad för männen jämfört med föregående år. På landstingsnivå, utan fördelning på kön, ligger sjukfrånvaro på 4 procent. Den största ökningen kan ses i gruppen kvinnor med en ökning på 0,3 procentenheter. Det är främst den korta sjukfrånvaron, mellan 1-14 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.

Under året har friskvårdsbidraget använts av ca 2400 medarbetare. Det är närmaste chef som beslutar om utbetalning av bidraget enligt gällande regler från skatteverket om motion och friskvård.

Under året har 36 arbetsförmågebedömningar genomförts. Dessa har varit nödvändiga för att klarlägga om och i vilken omfattning landstingets medarbetare kan återgå i arbete inom landstinget. Av bedömningarna gällde 86 procent kvinnor och 14 procent män, det vill säga 31 kvinnor och 5 män.

Vidare genomförs ett förebyggande arbete via så kallad "tidig rehabilitering", där stöd och hjälp sätts in för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa som exempelvis vid upprepad korttidsfrånvaro. Tidig rehabilitering har genomförts vad gäller 15 medarbetare, varav 12 är kvinnor.

## Trakasserier

### Mål

Sexuella trakasserier ska elimineras.

### Strategi

Sexuella trakasserier ska omedelbart utredas och åtgärdas. Kränkande särbehandling och trakasserier accepteras inte inom landstingets verksamheter. De som drabbas ska erbjudas hjälp och stöd.

### 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.
- Uppmanat medarbetare att anmäla upplevd kränkning och mobbning så att åtgärder kan vidtas
- Revidering av tillämpningsanvisning och komplettering av rutiner för hantering av kränkande särbehandling inklusive sexuella trakasserier
- Arbetat med resultatet från medarbetarundersökningen och fortsatt värdegrundsarbete på grupp och individnivå

### Resultat

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

Andel medarbetare som anser att det förekommer mobbning och trakasserier i arbetsgruppen på sin arbetsplats *)	2009	2010	2011
	14,5	13,4	13,6

\*) Fråga i medarbetarundersökning

På landstingsövergripande nivå är andelen medarbetare som anser att det förekommer mobbning och trakasserier i arbetsgruppen på arbetsplatsen tämligen konstant. Verksamheten måste fortsätta att bedriva ett långsiktigt och uthålligt arbete för att på sikt komma till rätta med upplevelsen av kränkning och mobbning. Under 2012 kommer ytterligare insatser att vidtas för att komma till rätta med medarbetares upplevelse av kränkning.

FEBRUARI 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.

<b>Mått</b>	<b>Andel ja</b>	<b>Andel ej mobbade eller trakasserade</b>
Andel medarbetare som anser att de själva blivit utsatta för mobbning eller trakasserier under det senaste året *	8	92
Andel medarbetare som anser att de själva blivit utsatta sexuella trakasserier under det senaste året *	1	99

\* Fråga i medarbetarundersökning 2011

Landstinget har nolltolerans gällande kränkning och mobbning. Därför tas resultatet från medarbetarundersökningen på stort allvar. Under året har arbetet bedrivits på övergripande nivå med tillämpningsanvisningar och information till medarbetare och chefer via upparbetade interna kanaler så som insidan, ledningsmöten, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Under 2012 kommer arbetet att fördjupas ytterligare och aktiviteter i verksamheten vidtas.