

# Jämställdhets- och jämlikhetsrapport 2017

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
Resursutnyttjande.....	3
<b>Medborgare, patient, anhörig och besökare</b> .....	<b>4</b>
MakeQuality.....	4
1. Systematiskt förbättringsarbete för jämställd verksamhet .....	5
2. Likvärdig resursfördelning.....	8
3. Lika möjligheter till deltagande och representation i den politiska och offentliga beslutsprocessen .....	9
4. Avtal med samarbetspartners främjar jämställdhet.....	10
<b>Medarbetare</b> .....	<b>11</b>
JÄMIX® .....	11
1. Yrke - är yrkesgrupperna i organisationen jämställda? .....	12
2. Ledning - är regionledningen jämställd? .....	13
3. Karriärmöjlighet – har kvinnor och män samma möjlighet att bli chef?.....	14
4. Ersättning – är lönen lika för kvinnor och män?.....	15
5. Ohälsa – ser långtidsfrånvaron olika ut?.....	16
6. Föräldraskap – tar männen ut föräldradighet? .....	17
7. Arbetstid – är sysselsättningsgraden lika? .....	18
8. Tillsvidareanställning – är anställningsformen lika? .....	19
9. Jämställdhetsplan/arbete - arbetar regionen aktivt med jämställdhetsplanen?.....	19
10. Trakasserier.....	20

## Inledning

Målet för Region Norrbotten är att leverera en likvärdig vård och medborgarservice till flickor, pojkar, kvinnor och män. Regionen har en handlingsplan för jämställdhet som kopplar an till den europeiska jämställdhetsdeklarationen (CEMR) och ett antal principer och artiklar i den samt de sex nationella jämställdhetsmålen:

- *En jämn fördelning av makt och inflytande.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- *Jämställd utbildning.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.* Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- *Jämställd hälsa.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Denna rapport redovisar Region Norrbottens jämställdhetsarbete för år 2017. Rapporten består av två delar; en redovisning avseende patient- och medborgarperspektivet samt en redovisning avseende medarbetarperspektivet.

## Resursutnyttjande

Arbetsområdet jämställdhet har en budget på 2 mkr. Då organisationen för Region Norrbottens jämställdhetsarbete från och med 2017 har omorganiserats (fördelat på flertalet funktioner i organisationen jämfört med tidigare en jämställdhetsstrateg) har det inte funnits möjlighet att bedriva ett lika aktivt arbete som tidigare. Detta har medfört att inga stora eller kostsamma insatser/projekt har bedrivits under året.

Under 2017 har drygt 100 tkr förbrukats. Pengarna har använts till årets jämställdhetspris, konferenser för tjänstepersoner inom jämställdhetsområdet samt kostnad för JÄMIX-statistik.

## Medborgare, patient, anhörig och besökare

För området patient och medborgare använder sig Region Norrbotten av Sveriges Kommuners och Landstings (SKL) verktyg MakeQuality som har utvecklats inom ramen för SKL:s Program för Hållbar Jämställdhet. MakeQuality är uppbyggt kring Sveriges jämställdhetspolitiska mål och den europeiska jämställdhetsdeklarationen (CEMR).

Underlaget baserar sig på uppgifter från uppföljningen av divisionernas och stabsavdelningarnas arbete med jämställdhet.

## MakeQuality

Uppföljningsverktyget utgår från jämställdhet inom fyra områden. Inom dessa följs ett antal indikatorer genom en skattning på sitt arbete på en skala 1-5 som slutligen ger ett snittbetyg där 10 är jämställt. Systemet mäter inte alla aspekter vilket innebär att resultatet nedan endast ska betraktas som en grov fingervisning. Här nedan visas det sammanfattande resultatet för Region Norrbotten.

Resultat för Region Norrbotten totalt	2015	2016	2017
MakeQuality	6,1	5,4	4,5

### Analys

Att resultatet i MakeQuality har försämrats de senaste åren kan ha flera orsaker: att verktyget är väldigt ”grovt”, att det är olika tjänstepersoner som gjort skattningen av de olika frågorna eller att det speglar aktivitetsnivån inom området. Målsättningen är dock att under 2018 se över jämställdhetsarbetet samt uppföljningen av detta. Här ingår att se över form och innehåll för regionens handlingsplan för jämställdhet.

I redovisningen som följer visas de olika jämställdhetsindikatorerna inom de fyra områdena i MakeQuality samt regionens resultat.

## 1. Systematiskt förbättringsarbete för jämställd verksamhet

1.1 Organisationen bedriver ett systematiskt förbättringsarbete för en jämställd verksamhet.

1.2 Kvinnor och män framställs jämställt.

Indikator	Resultat 2017
1. Antal verksamhetsmål i styrelseplanen där kön/genus har beaktats.	7 av 42 mål i styrelsens plan 2017-2019 är könsuppdelade.
2. Antal verksamhetsmål i styrelseplanen där kön/genus är relevant.	I 19 av 42 mål i styrelsens plan 2017-2019 bedöms det vara relevant med könsuppdelad redovisning.
3. Antal planerade förbättringsåtgärder för jämställda/jämlika verksamheter.	6 åtgärder planerade i 2017 års handlingsplan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revidera rutiner/checklistor enligt nya krav i diskrimineringslagen (HR)</li> <li>- Utreda förutsättningar för att kunna erbjuda fler medarbetare heltid</li> <li>Utveckla metoden för årlig lönekartläggning för jämställda och jämlika löner</li> <li>- Jämanalys av text/bild, stickprov 5 publikationer årligen</li> <li>- Välja inriktning och fortsatt form gällande bemötandecertifiering</li> <li>- Jämde politiska beslut</li> </ul>
4. Antal genomförda förbättringsåtgärder för jämställda verksamheter.	4 av 6 åtgärder genomförda 2017 (kursiverade ovan).
5. Organisationens kommunikationspolicy beaktar jämställdhet.	Ja, i Region Norrbottens varumärkesplattform som beskriver hur arbetet med kommunikation bedrivs beaktas jämställdhet.
6. Jämställdhetsanalyser av text och bild görs innan publicering av informationsmaterial.	Ja, i minst 80 % av alla uppdrag.
7. Ett representativt urval av minst 5 publikationer granskas årligen ur ett jämställdhetsperspektiv.	Granskning sker men inte systematiskt.

### Exempel på aktiviteter under året

#### Jämställdhetspriset 2017

13 september delades årets pris för bästa jämställdhetsarbete i Norrbotten ut till *Kvalitetskedjan i Piteå kommun*. Kvalitetskedjan får priset för sitt långsiktiga och uthålliga arbete med jämställdhet, där Piteå kommun sedan 2009 satt särskilt fokus på att arbeta med jämställdhet som en del av kommunens styr och ledningssystem, med hjälp av arbetsgruppen kvalitetskedjan där alla förvaltningar ingår. Vinnaren fick, förutom stipendiesumman på 100 000

kronor, ett konstverk "Vi lyfter tillsammans" designad och tillverkad av konstnären Kerstin Hedström.

Jämställdhetsdagen syftar till att sprida goda jämställdhetsarbeten, resultat och metoder. I år inkom 18 bidrag, varav ett bidrag kom från Region Norrbotten. Priset delades ut i på länets regionala dag för jämställdhet – ett arrangemang i samverkan mellan Region Norrbotten, länsstyrelsen, Luleå tekniska universitet samt Norrbottens kommuner. Dagen genomfördes i samarbete med SSAB och Norrbottens regemente.

#### Bemötandecertifiering

Under 2016 utbildades ett antal enheter/verksamheter inom Region Norrbotten i bemötande och likvärdig service av en extern utbildare. Efter genomfört och godkänt arbete blev verksamheten certifierad av utbildaren och fick ta emot ett diplom vid regionfullmäktige i juni 2017. Under året har Region Norrbottens utvecklingsavdelning gjort en utvärdering av projektet med bemötandecertifiering. Utvärderingen visar att det finns efterfrågan på utbildning i bemötandefrågor, men att utbildningen behöver ges i en annan form (företrädesvis webbutbildning). Utvecklingsavdelningen har fått i uppdrag av regionledningen att utarbeta en utbildningsmodell gällande bemötande som kan bedrivas i egen regi. Framöver kommer det dock inte att bli aktuellt med certifiering.

#### Våld i nära relation

Inom ramen för arbetet med våld i nära relation har ett antal aktiviteter genomförts:

- Information om hälso- och sjukvårdens ansvar gällande våldsutsatta patienter och att ställa frågan om våld i Region Norrbottens personaltidningen *Insikt*.
- Utbildning till hälso- och sjukvårdspersonal om våld i nära relation.
- Genomförande av utbildningsdag om rättsmedicin – länsövergripande samverkan, skadedokumentation, rättsintyg och handläggning av onaturliga dödsfall. Hälso- och sjukvården är en del av rättsprocessen då vi genomför skadedokumentation, spårsäkring och även i vissa fall skriver rättsintyg.
- Anordnat utbildning tillsammans med Länsstyrelsen och Norrbottens Kommuner gällande våldsförebyggande arbete.
- Ett antal personer från Region Norrbotten har deltagit i Nationellt centrum för kvinnofrids introduktionsdagar för yrkesverksamma.
- Anordnat ett utbildningstillfälle riktat till hälso- och sjukvårdspersonal om barn som far illa och socialtjänstens arbete.
- En regionsövergripande rutin för fotografering av fysiska skador har tagits fram.
- Våga fråga-korten som är till yrkesverksamma har spridits internt. Det första kortet vänder sig till yrkesverksamma som ställer frågor till vuxna. Under året har även ett våga fråga-kort barn och unga tagits fram.

- Framtagande av material för den nationella veckan ”En vecka fri från våld”.
- Deltagande i både nationella och regionala nätverksträffar.

År	Antal tillfrågade om våldsutsatthet jan-nov			Andel tillfrågade (%)	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
2015	2 800	858	3 658	76,5 %	23,5 %
2016	3 248	1 234	4 482	72,5 %	27,5 %
2017	4 507	1 990	6 497	69,3 %	30,6 %

#### Övrigt folkhälsoarbete

- Omvärldsbevakning av inrättandet av nationell jämställdhetsmyndighet.
- Spridning av verktyget (bok och samtal) *En förälder blir till – för ett jämställt och jämlikt föräldraskap*, i samarbete med länsenheten för föräldra- och barnhälsan och Länsstyrelsen i Norrbotten.
- Processledning av utveckling och införande av SAM-modellen till länets kommuner (en arbetsmodell för att förebygga psykisk hälsa och främja psykisk hälsa ur ett integrerat genusperspektiv).
- Genomföra utbildningsinsatser som sammanför jämställdhetsfrågor med hbtq-frågor.
- Planering för satsning på maskulinitetsfrågor inom ramen för jämställdhet som en del av arbetet med den regionala folkhälsostrategin.

#### Regional utveckling

Regeringsuppdraget *Jämställd regional tillväxt* syftar till att bli de statliga utvecklingsmedel som ska användas för att främja Norrbottens tillväxt och attraktivitet med fler arbetstillfällen och fler och starkare företag med bra livsmiljöer och utvecklingsmöjligheter som följd, ska komma både kvinnor och män till del (kvinnor och män med olika bakgrund och ålder mm). Region Norrbotten benämner detta för jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv. En handlingsplan har tagits fram för arbetet och regionen har tilldelats 5,2 mkr av regeringen och Tillväxtverket för att genomföra de planerade aktiviteterna.

Inom ramen för ovanstående arbete har regionen anställt en person (ett kunskapsstöd) som tillsammans med lokala företagsfrämjare hjälper företag att öka sin jämställdhet och mångfald. Företagsledningarna träffar kunskapsstödet tre till fyra gånger för en praktisk utbildning som bygger på företagets verklighet. Resultatet hittills är bland annat att företag har låtit sitt arbetsmiljöarbete omfatta även sociala och psykologiska aspekter. Deltagande företag arbetar också för att bli mer attraktiva arbetsplatser genom att erbjuda en mer inkluderande arbetsmiljö och avsluta så kallade osunda avtal.

Regionen erbjuder också projektägare får hjälp att få in jämställdhetsperspektivet. Detta eftersom aktörer som söker projektmedel ofta får bakläxa på

att de inte har ett tillräckligt tydligt jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. De kan nu få gratis hjälp av en jämställdhetsexpert med goda kunskaper om projektarbete, jämställdhet och mångfald. Projektägaren kan bolla idéer med experten om hur de kan lägga upp och genomföra projektet.

Regionutvecklingsutskottet beviljade i december drygt 5,6 mkr till projektet ”På väg mot jämställda kommuner”. Projektet som drivs av Norrbottens Kommuner och innehåller aktiviteter som ska konkretisera den Europeiska jämställdhetsdeklarationen och implementera den i utvalda kommuners verksamheter. Utbildningsinsatser i jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv genomförs riktade till 3-5 pilotkommuners alla nivåer. Pilotkommunernas utvalda verksamheter testas utifrån behovs- och konsekvensanalyser nya arbetssätt som utvärderas av följeforskare och sprids till andra kommuner. Följeforskaren bidrar även till en lärande struktur för framtida jämställdhetsinsatser.

#### Internt arbete

Det har under året startats upp en arbetsgrupp för jämställdhet med representanter från regiondirektörens samtliga avdelningar för att diskutera hur vi ska arbeta med frågan om jämställdhet. Parallellt med detta finns det även en grupp där divisionerna finns representerade och som träffas några gånger per år för information och erfarenhetsutbyte.

#### Analys

Region Norrbotten behöver bli bättre på att i de strategiska styrdokumenterna ha könsuppdelade mått där det är möjligt. I de fall där det finns behov av att redovisa könsuppdelat, men där det idag inte är möjligt med sådan uppföljning, bör detta kommenteras och ses som ett utvecklingsområde. När det gäller planerade förbättringsåtgärder krävs att Region Norrbotten under kommande år tar ett helhetsgrepp i frågan och ser över form och innehåll i handlingsplanen för jämställdhet samt kopplingar till övriga styrande dokument och uppföljning. När det gäller arbetet med våld i nära relation så har hälso- och sjukvården och tandvården blivit bättre på att ställa frågan om våldsutsatthet vilken kan ses som ett resultat av de insatser som gjorts på området de senaste åren.

## 2. Likvärdig resursfördelning

2.1 Jämställdhetsanalyser görs i den politiska beslutsprocessen

2.2 Verksamhetens ekonomiska resurser fördelas likvärdigt mellan könen.

Indikator	Resultat 2017
1. Antal beslutsärenden under mätperioden (styrelseprotokoll).	Styrelsens protokoll 2017-10-03 innehåller 43 beslutsärenden.
2. Antal beslut där kön är relevant.	5
3. Antal beslut med könskonsekvensanalys.	0



Indikator	Resultat 2017
4. Individbaserad statistik i delårs- och årsredovisningen är könsuppdelad.	Ja, inom många områden där det är möjligt och relevant.
5. Jämställdhetsanalys av resursfördelningen mellan könen görs och redovisas i årsredovisningen.	Ja, i viss mån.

#### Analys

Region Norrbotten saknar kunskap om hur sk könskonsekvensanalyser ska genomföras i beslutsprocessen samt när det bedöms som relevant att genomföra sådana så detta är att betrakta som ett utvecklingsområde. I de fall individbaserad statistik redovisas i delårsrapporter och årsredovisning och könskillnader eller skillnader mellan andra grupper identifieras, bör regionen bli bättre på att systematiskt analysera vad dessa skillnader står för samt hur de eventuellt kan åtgärdas.

### 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 2017
1. Systematiska arbetsmetoder för att säkerställa att kvinnor och män har lika möjligheter till makt och inflytande i medborgardialogerna	Ja, i viss utsträckning.
2. Statistik över kvinnors och mäns deltagande i medborgardialog analyseras årligen	Statistik över män och kvinnors deltagande i medborgardialoger dokumenteras där det är möjligt. Någon analys utförs dock inte.
3. Antal ordinarie ledamöter i styrelsen uppdelat på kön	Styrelsen består av 15 ledamöter, varav 5 är kvinnor och 10 män. Styrelseordförande är kvinna, vice ordförande är man. Ansvarigt regionråd för jämställdhet och jämlikhet är man.

#### Analys

Region Norrbottens regionfullmäktigeberedningars arbete har som målsättning att nå ut till en så bred del av befolkningen som möjligt. Här kan det dock finnas behov av att se över metoderna för att om möjligt systematisera arbetet. När det gäller sammansättningen av ledamöter i regionens styrande politiska organ har Region Norrbotten svårt att påverka dessa då de tillsätts av de politiska partierna. Region Norrbotten ser dock gärna en så jämn könsfördelning som möjligt i dessa forum.

#### 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 2017
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.	<p>Det finns ingen särskilt riktlinje om jämställdhet vid upphandlingar enligt LOU. Däremot finns riktlinjer som på övergripande sätt talar om hur sociala hänsyn ska beaktas vid upphandling. Arbetet bygger på internationella konventioner som t.ex. FN konventionen om mänskliga rättigheter. I regionens upphandlingar av tjänster finns kontraktsvillkor som omfattar bland annat jämställdhet.</p> <p>Enligt beställning primärvård åligger det leverantör att följa verksamhetens mål och mått fördelat på kön, vid behov ålder, samt göra genusanalys där behov finns. Vidare ska leverantör ha adekvat kunskap samt följa den handlingsplan för jämställdhet som finns inom regionen.</p>
2. Det görs en årlig uppföljning av hur jämställdhetskraven i tecknade avtal återrapporteras av de som utför verksamhet på regionens uppdrag.	Nej, det görs ingen årlig återrapportering.

#### Analys

Vid upphandlingar finns det formuleringar och krav gällande jämställdhet även om det inte finns någon särskilt riktlinje för den frågan. Det görs idag ingen uppföljning av hur jämställdhetskraven i tecknade avtal. Däremot är leverantörerna skyldiga att på regionens begäran svara på hur kraven i kontraktsvillkoren uppfylls. Detta är dock ingen fråga som Region Norrbotten hittills har ansett vara ett prioriterat område

## Medarbetare

### Nationella delmål 1, 2, 3 samt art. 11 jämställdhetsdeklarationen

För området medarbetare använder Region Norrbotten Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, JÄMIX som genom nio nyckeltal/indikatorer visar på centrala aspekter av jämställdhet inom regionen. Region Norrbotten kan via dessa nyckeltal jämföra sig med 210 företag/organisationer med totalt ca 640 000 anställda. Region Norrbotten får en bild av utvecklingen över tid som ska utgöra underlag för att bedriva ett målinriktat jämställdhetsarbete.

Underlaget baserar sig på uppgifter från Region Norrbottens personalsystem per den 30 september 2017. Uppgifterna följer Nyckeltalsinstitutets definitioner avseende den nationella beräkningen av JÄMIX ®. I årets underlag ingår totalt 7 286 medarbetare, varav 5 799 kvinnor och 1 487 män, det vill säga 80 procent kvinnor och 20 procent män, dvs samma fördelning som tidigare år.

### JÄMIX®

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. Detta ger ett samlat värde för organisationens jämställdhetsarbete (JÄMIXindex).

JÄMIXindex är den styrande indikatorn (nr 23) för regionsstyrelsens delmål *Lika rättigheter och möjligheter* under perspektivet Medarbetare (landstingsstyrelsen plan 2017-2019). Föregående års JÄMIX-mätning redovisas inom parentes.

Resultat för Region Norrbotten totalt	2016	2017
JÄMIXindex	116	107

### Analys

Region Norrbotten har i jämförelse med övriga regioner och landsting som mäter JÄMIX ® det högsta värdet på övergripande nivå. Regionens verksamheter har under lång tid arbetat med jämställdhetsintegrering och systematiskt arbetat med aktiviteter inom de tio ingående indikatorerna.

Att resultatet har försämrats något sedan föregående år beror främst på förändringar inom följande indikatorer: andel tillsvidareanställda (-6), lång sjukfrånvaro (sjukfrånvaro över 15 dagar) mellan kvinnor och män (-2) och skillnad i uttag av föräldradagar (-2). Dessa beskrivs mer detaljerat nedan.

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%	13%	4	16%	5
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	50%	20	55%	20
Karriärmöjligheter	0,98	20	0,96	20
Skillnad lön	-9,5%	11	-9,4%	11
Skillnad i lång sjukfrånvaro	2,7%	3	2,4%	5
Skillnad i uttag av föräldradagar	51,0	10	45,0	12
Skillnad i sysselsättningsgrad	-6,0%	14	-6,1%	14
Skillnad i andel tillsvidareanställda	7,0%	6	4,2%	12
Jämställdhetsarbete	19	19	17	17
<b>SUMMA JÄMIX</b>		<b>107</b>		<b>116</b>

I redovisningen som följer visas resultatet för de olika indikatorerna (10. Trakasserier är ett eget mått som inte finns med i JÄMIX) att redovisas. Detta följs av en beskrivning av exempel på vidtagna åtgärder samt en analys.

### 1. Yrke - är yrkesgrupperna i organisationen jämställda?

3-4§ diskrimineringslagen avseende rekrytering mm utgör utgångspunkt. Regionen 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.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>Andel 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.</li> </ul> <p>Ju högre värde organisationen har desto högre andel jämställda yrkesgrupper.</p>	Varje yrkeskategori ska ha en könsfördelning mellan 40 – 60 procent. Dessa anses vara jämställda yrkesgrupper.	13 % (2016: 16 %)

#### Exempel på aktiviteter under året samt analys

- I samband med deltagande i rekryteringsmässor, elev- och studentinformation samt i samband med rekryteringsaktiviteter till elever på eftergymnasiala utbildningar se till att Region Norrbotten representeras av medarbetare av båda könen.
- Informationsmaterial, bilder och annonser som används i rekryterings-sammanhang utformas för att visa möjligheter till intressanta yrken för flickor och pojkar, kvinnor och män samt för medarbetare med olika etnisk bakgrund och ålder.
- 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 regionen är oförändrad med en fördelning om 80 procent kvinnor och 20 procent män. Regionen har 130 yrkesgrupper, av dessa är 17 jämställda. Att åstadkomma förändring i könsfördelning inom olika yrkesgrupper är ett långsiktigt och utmanande arbete. Regionen rekryterar med fokus på kartlagt kompetensbehov, med hjälp av metoden kompetensbaserad rekrytering. Jämställdhets- och jämlikhetsaspekterna ingår i denna rekryteringsmetod.

Regionen arbetar systematiskt med att visa att våra yrken passar både för kvinnor och män samt att det arbete som utförs är betydelsefullt för medborgarna. För att regionen ska klara kompetensförsörjningen behöver offentlig sektor tidigt intressera barn och unga för våra välfärdyrken och med detta öka möjligheterna för ett jämställt och jämlikt arbetsliv.

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

## 2. Ledning - är regionledningen jämställd?

3 kap 8§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till chefsuppdrag.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andel av personerna i högsta ledningsgruppen som är kvinnor.</li> </ul> <p>Det är jämställt om värdet är mellan 40–60 procent.</p>	<p>Långsiktigt ska ledningsgruppen ha en könsfördelning mellan 40 och 60 procent.</p> <p>Kortsiktigt ska andelen kvinnor respektive män bland Regionens chefer återspegla könsfördelningen inom organisationen.</p>	<p>60 % (2016: 55 %)</p>

### Exempel på aktiviteter under året samt 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.

Regionens högsta ledningsgrupp består av fem män och fem kvinnor, dvs 50 procent män och 50 procent kvinnor. Regionen har utifrån JämIX definition om fördelning av jämställdhet (40-60) en jämställd ledningsgrupp.

### 3. Karriärmöjlighet – har kvinnor och män samma möjlighet att bli chef?

3 kap 8§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.  
Alla medarbetare ska ha jämbördiga karriärmöjligheter.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor.</li> </ul> <p>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.</p>	Könsfördelningen för chefer ska motsvara fördelningen mellan könen avseende andelen totalt antal anställda.	0,98 (2016: 0,96)

#### Exempel på aktiviteter under året samt 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, tas hänsyn till underrepresenterat kön.
- Anta både kvinnor och män till regionens olika ledar- och chefsprogram.
- Erbjud mentorprogram för att systematiskt överföra kunskaper och erfarenheter som kan ge både professionell och personlig utveckling.

På övergripande nivå är Region Norrbotten jämställt då könsfördelningen för chefer i stort sett motsvarar fördelningen mellan könen avseende andel 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 79 procent kvinnor som är chefer. Detta kan jämföras med andelen kvinnor av samtliga anställda som är 80 procent. Det har inte skett några stora förändringar i andelarna mellan åren.

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

Typ av chef *	Kvinnor	Män	Totalt antal
Regiondirektör, divisionschef m fl.	60 %	40%	10
Närsjukvårdschef, länschef, verksamhetschef	76 %	24 %	105
Enhetschef	79 %	21 %	276
<b>Totalt</b>	<b>78 %</b>	<b>22 %</b>	<b>392</b>

\*Avser chefskod, Arbetsidentifikation -AID

Under året har ca 84 procent av deltagarna i regionens tre genomförda ledar- och chefsprogram varit kvinnor och 16 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, 81 procent kvinnor som mentorer och 19 procent män.

Under 2017 har 223 personer (chefer, HR, fackliga) utbildats i kompetensbaserad rekrytering. Vilket också är ett led i att säkerställa en könsneutral rekrytering av personal.

#### 4. Ersättning – är lönen lika för kvinnor och män?

3 kap 10-12§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Inga könsrelaterade löneskillnader ska förekomma inom Region Norrbottens verksamheter.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skillnad i lön mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter.</li> </ul> <p>Om kvinnors och mäns medianlöner är lika stora ska värdet vara 0 %. Är värdet (-) så har kvinnor lägre medianlön.</p>	Osakliga löneskillnader ska inte förekomma mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekriterierna ska vara könsneutrala.	-10% (2016: -9 %)

#### Exempel på aktiviteter under året samt analys

- Nya gemensamma chefslönekriterier är framtagna under 2017 och ska implementeras 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 regionens lönestruktur där inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

- Lönerna analyseras årligen för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer.

Skillnaden mellan kvinnornas och männens medianlön är 10 procent. Medianlönen för kvinnor är 29 850 kronor jämfört med männen som har 33 000 kronor. Medianlönen är inte kopplad till några yrken eller andra faktorer som kan påverka lönen oberoende av kön utan visar endast lönemedianvärdet inom respektive kön.

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

## 5. Ohälsa – ser långtidsfrånvaron olika ut?

3 kap 4§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Sjukfrånvaro ska minska med särskilt fokus på kvinnors sjukfrånvaro.

Indikator (JÄMIX)	Mål	2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Långtidssjukfrånvaro (mer än 15 dagar).</li> </ul> <p>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.</p>	<p>Långtidssjukfrånvaron ska minska totalt sett och skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro ska minska.</p> <p>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.</p>	<p>2,7 % (2016: 2,4 %)</p>

### Exempel på aktiviteter under året samt analys

- Samtala om hälsa vid medarbetarsamtal samt uppmana medarbetare att använda friskvårdsbidraget.
- 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. Hälsosamtal genomförs systematiskt vid behov.
- Fokusområden i det systematiska arbetsmiljöarbetet OSA - kränkande särbehandling och arbetsrelaterad ohälsa.

Sjukfrånvaron ökar något både för kvinnor och för män jämfört med föregående år. På regionnivå, utan fördelning på kön, ligger sjukfrånvaro på över fem procent. Vidare kan konstateras att det är åldersgruppen över 50 år som



står för den högsta sjukfrånvaron, detta gäller både för kvinnor och män. Det långsiktiga målet på fyra procents sjukfrånvaro är inte uppnått utan ligger i november 2017 på 5,39 procent.

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 fyra procent på regionnivå.

## 6. Föräldraskap – tar männen ut föräldraledighet?

3 kap 5§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Region Norrbotten ska underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Alla medarbetare inom regionen ska ha lika möjligheter att förena arbetslivet med familj och fritid.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>Antal föräldrapenning-dagar kvinnor tar ut i genomsnitt, av de som tar ut, i förhållande till hur många föräldradagar män tar ut.</li> </ul> <p>Om värdet är högre än 0 tar kvinnor i större omfattning än män ut föräldraledighet.</p>	<p>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.</p>	51 dagar (2016: 45 dagar)

### Exempel på aktiviteter under året samt 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 kvinnor och män 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 100 dagar och för män 49 dagar, dvs skillnaden i uttag av dagar mellan könen är 51 dagar. Jämfört med övriga landsting/regioner som mäter föräldradagsuttag via JÄMIX® tar männen inom regionen ut sex dagar mer och ca 20 dagar mer än medianen av alla organisationer. Regionen 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.

## 7. Arbetstid – är sysselsättningsgraden lika?

3 kap 4 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Region Norrbotten ska verka för att heltidstjänstgöring ska vara en rättighet och deltidsarbete en möjlighet för Region Norrbottens. Rätten till heltidsarbete innebär dock att medarbetarna måste acceptera att verka flexibelt inom och mellan olika verksamheter.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>Andel heltidstjänster för kvinnor i relation till andel heltidstjänster för män.</li> </ul> <p>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.</p>	Kvinnor och män ska i lika stor utsträckning erbjudas heltidstjänstgöring.	- 6 % (2016: -6 %)

### Exempel på aktiviteter under året samt 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.

Region Norrbottens 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 regionen 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 för varje år sedan år 2011 då mätningarna startade. År 2011 hade regionen 12 procents skillnad i heltidsanställning, till att 2017 ha sex procents skillnad. Detta visar att regionen är på rätt väg och att förändringarna måste ses i ett långsiktigt perspektiv.

## 8. Tillsvidareanställning – är anställningsformen lika?

3 kap 4 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Region Norrbotten tillsvidareanställer medarbetare, när behov finns. Då tillämpas gällande kollektivavtal.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>Andel tillsvidareanställda kvinnor i relation till andel tillsvidareanställda män.</li> </ul> <p>Om kvinnor har tillsvidareanställningar i lika hög grad som män ska skillnaden vara 0 procent.</p>	Kvinnor och män ska ha tillsvidareanställning i lika stor omfattning.	7 % (2016: 4 %)

Exempel på aktiviteter under året samt analys

- I samband med rekrytering undersöks alltid möjligheten tillsvidareanställning.
- Anställningsform ska inte i något fall vara beroende av kön.

Kvinnor inom Region Norrbotten 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 regionen. Om inte tillsvidareanställning är aktuell tillämpar regionen den arbetsrättsliga lagstiftningen på området och anställer medarbetare på den tidsbegränsade anställningsformen som bedöms som korrekt i det enskilda ärendet. Den ökade skillnaden i andel tillsvidareanställda kvinnor respektive män beror på fler antal män på tidsbegränsade anställningar.

## 9. Jämställdhetsplan/arbete - arbetar regionen aktivt med jämställdhetsplanen?

3 kap 13§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

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

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>Regionen arbetar aktivt med jämställdhetsplan.</li> </ul> <p>Jämställdhetsarbetet utvärderas med hjälp av 17 frågor i JÄMIX som bl a behandlar hur planen tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna samt om det finns mål och mått inom lagens samtliga kravområden.</p>	Värdet för jämställdhetsplan/arbete ska uppnå maxvärdet 20.	19 (2016: 17)

Exempel på aktiviteter under året samt analys

- Samverkan med centrala utvecklings- och samverkansgruppen (CUS) vid framtagandet kommande års handlingsplan och information om utfallet av årets jämställdhetsarbete i regionens verksamheter.

Regionen Norrbotten har i samverkan diskuterat indikatorer och målvärden för JÄMIX. Regionens handlingsplan för jämställdhetsintegrering och rapporteringen av bedrivet arbete innehåller aktiviteter inom lagens alla kravområden.

## 10. Trakasserier

2 kap 3 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

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

Indikator (medarbetarundersökning)	Mål	Resultat 2017
Mätning genomförs via den regiongemensamma medarbetarundersökningen.	Regionen 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.	Saknas pga av att medarbetarundersökning inte genomförts. (2016: Upplevelse av kränkande särbehandling/mobbning : 4,5 % Upplevelse av trakasserier inkl. sexuella trakasserier: 1,5 %)

Exempel på aktiviteter under året samt analys

- Värdegrundsarbete kopplat till Vår verksamhetsmodell.
- Information om medarbetarpolicyn och den nolltolerans arbetsgivaren har inför trakasserier, sexuella trakasserier eller andra former av kränkande beteenden. Även information om hur medarbetare ska gå tillväga om man vill anmäla en kränkning eller trakasseri.
- Vid APT och genomgång av material för diskriminering och kränkande särbehandling uppmanar chefer medarbetare att anmäla upplevd kränkning och mobbning så att åtgärder kan vidtas.

- Utifrån #Metoo-kampanjen har Region Norrbotten tagit fram ett APT-material som alla chefer ska gå igenom med sin personal för att ge information och ha diskussion om hur vi är mot varandra och hur man anmäler en kränkning.

Resultatet visar att detta är ett fortsatt förbättringsområde för regionen som helhet. Det pågår ett arbete med att revidera Region Norrbottens riktlinje och anvisning inom arbetsmiljöområdet gällande kränkningar, diskriminering och trakasserier. Nytt arbetssätt för bedömning av kränkningar mm har tagits fram och ska införas under kommande år. Medarbetarpolicyn, som tillika är arbetsmiljöpolicy, slår fast att Region Norrbotten har nolltolerans gällande kränkningar, trakasserier och repressalier.

Det krävs ett långsiktigt och uthålligt arbete för att uppnå förändring. Målet är att regionen ska vara en arbetsplats med öppet klimat, där alla känner sig välkomna och har lika värde och värdighet. Regionens 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.