

# Jämställdhetsrapport 2018

## Innehåll

<b>Jämställdhetsrapport 2018.....</b>	<b>1</b>
<b>Inledning.....</b>	<b>4</b>
Sammanfattande slutsatser.....	4
Resursutnyttjande.....	5
<b>Medborgare, patient, anhörig och besökare.....</b>	<b>6</b>
MakeQuality.....	6
1. Systematiskt förbättringsarbete för jämställd verksamhet.....	6
Exempel på aktiviteter under året.....	7
Analys/kommentar.....	11
2. Likvärdig resursfördelning.....	11
Analys/kommentar.....	12
3. Lika möjligheter till deltagande och representation i den politiska och offentliga beslutsprocessen.....	12
Analys/kommentar.....	12
4. Avtal med samarbetspartners främjar jämställdhet.....	13
Analys/kommentar.....	13
<b>Medarbetare.....</b>	<b>14</b>
JÄMIX®.....	14
Sammanfattande analys medarbetarperspektivet.....	14
1. Jämställda yrkesgrupper.....	15
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	15
2. Jämställd ledning.....	16
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	16
3. Lika karriärmöjligheter.....	17
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	17
4. Lika ersättning.....	18
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	18
5. Sjukfrånvaro.....	19
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	19
6. Jämställt föräldraskap.....	20
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	21
7. Lika sysselsättningsgrad.....	21
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	21
8. Lika anställningsform.....	22
Analys samt exempel på aktiviteter under året.....	22

9.	Region Norrbottens arbete främjar jämställdhet .....	23
	Analys samt exempel på aktiviteter under året .....	23
10.	Trakasserier på arbetsplatsen .....	23
	Analys samt exempel på aktiviteter under året .....	24

## Inledning

Målet för Region Norrbotten är att leverera en likvärdig vård och medborgarservice till kvinnor och män, flickor och pojkar. 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:

1. *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.
2. *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. *Jämställd utbildning.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. *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.
5. *Jämställd hälsa.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

I regionstyrelsens plan 2018-2020 fick regiondirektören i uppdrag att ha särskilt fokus på de nationella jämställdhetsmålen jämställd hälsa, mäns våld mot kvinnor ska upphöra samt jämställd utbildning.

Denna rapport redovisar Region Norrbottens jämställdhetsarbete för år 2018. Rapporten består av två delar; en redovisning avseende patient- och medborgarperspektivet samt en redovisning avseende medarbetarperspektivet.

## Sammanfattande slutsatser

Även om det pågår flera aktiviteter inom jämställdhetsområdet, bedöms inte regionens verksamheter vara jämställdhetsintegrerade. Anledningen är att det fortfarande saknas en systematik i arbetet. Sedan 2017 är arbetet med jämställdhetsarbetet fördelat på verksamheten och det finns inte längre en jämställdhetsstrategi anställd. Detta har medfört att jämställdhetsarbetet drivs tillsammans med/integrerat i olika sakfrågor. Arbetet blir därmed inte lika synligt samtidigt som förutsättningarna för integration ökar. Det är en svår balansgång.

Region Norrbotten behöver arbeta för att få in systematik i jämställdhetsarbetet och fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering. Det finns fördelar med att, som idag, ha ansvaret för frågorna fördelat på alla stabens avdel-

ningar. Genom att bevaka jämställdhetsperspektivet i sitt ordinarie arbete och utifrån det sakområde man arbetar med ökar möjligheten till systematik och bredd i frågorna. Ett sätt att utveckla detta, med befintliga resurser, skulle kunna vara att kompetensutveckla nyckelpersoner kopplat till planering-, uppföljnings- och analysarbete, verksamhetsutveckling och inom HR:s olika sakområden. Region Norrbotten saknar fortfarande kunskap om hur skönsekvensanalyser ska genomföras i beslutsprocessen samt när det bedöms vara relevant att genomföra sådana. Därför skulle även den politiska beslutsprocessen kunna vara ett utvecklingsområde.

Kompetenshöjande insatser inom ovanstående områden skulle kunna vara ett sätt att stärka jämställdhetsperspektivet i det ordinarie arbetet och även bidra till att kunna stödja divisionerna på ett annat sätt än idag. Vidare bör regionen även se över olika möjligheter till jämställdhetsutbildning för olika grupper inom organisationen, t ex bör alternativet med webbutbildning övervägas i de fall det bedöms vara lämpligt.

Jämställdhetsperspektivet bör framöver än mer aktivt integreras i regionens styrande dokument och verksamheter. Ledningen måste efterfråga jämställdhetsperspektivet i allt som görs. Det bör således inte hanteras i någon separat handlingsplan eller följas upp i någon separat årsrapport utan hanteras i Region Norrbottens ordinarie styrning och uppföljning. Detta är viktigt för att jämställdhetsarbetet inte ska uppfatta som en extra ”pålaga”.

### **Resursutnyttjande**

För det interna jämställdhetsarbetet finns en årlig budget på 2 mkr. Under 2018 har ungefär 1mkr förbrukats. Pengarna har använts till årets jämställdhetspris, finansiering av 200 deltagare på konferensen Forum Jämställdhet 2019, utbildningstillfälle för regionens ledningsgrupp och stabsledning, arbete med bemötandebildning, arbete med maskulinitetsfrågor 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).

### MakeQuality

Uppföljningsverktyget utgår från jämställdhet inom fyra områden:

1. Systematiskt förbättringsarbete för jämställd verksamhet
2. Likvärdig resursfördelning
3. Lika möjligheter till deltagande och representation i den politiska och offentliga beslutsprocessen
4. Avtal med samarbetspartners främjar jämställdhet

Region Norrbotten har tidigare år även använt sig av MakeQualitys indikatorer där divisionerna genom skattning på en femgradig skala fått bedöma sitt jämställdhetsarbete. Dessa har sedan sammanvägts i ett försök att ge ett resultat för regionen som helhet. Verktyget är väldigt ”grovt” då skattningen är subjektiv (dvs resultatet bedöms olika beroende på vem som gör bedömningen). Med anledning av detta utgår denna mätning från 2018.

I redovisningen som följer visas de olika jämställdhetsindikatorerna inom de fyra områdena i MakeQuality samt regionens resultat. Varje avsnitt avslutas med en kort analys/kommentar. Underlaget baserar sig främst på uppgifter från uppföljning av stabsavdelningarnas arbete med jämställdhet.

## 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 2018
1. Antal verksamhetsmål i styrelseplanen där kön/genus har beaktats.	7 av 46 styrmått/mål i styrelsens plan 2018-2020 är könsuppdelade
2. Antal verksamhetsmål i styrelseplanen där kön/genus är relevant.	I 23 av 46 styrmått/mål i styrelsens plan 2018-2020 bedöms det vara relevant med könsuppdelad redovisning.

Indikator	Resultat 2018
3. Antal planerade förbättringsåtgärder för jämställda/jämlika verksamheter.	6 åtgärder planerade i 2018 års handlingsplan: <ul style="list-style-type: none"> <li>Jämlikhet och jämställdhet ska inkluderas i arbetet med verksamhetsmodellen.</li> <li>I all uppföljning ska geografiska skillnader och skillnader mellan könen synliggöras och analyseras, därefter ska åtgärder vidtas.</li> <li>Utveckla jämlikhets- och jämställdhetsperspektivet i Region Norrbottens kommunikationsinsatser.</li> <li>Särskilt fokus på de nationella jämställdhetsmålen: jämställd hälsa, våld i nära relation, jämställd utbildning.</li> <li>Delta i nationella arbeten kring jämställdhet och maskulinitet.</li> <li>Öka kunskapen i verksamheten kring jämställdhetsfrågor.</li> </ul>
4. Antal genomförda förbättringsåtgärder för jämställda verksamheter.	6 av 6 åtgärder påbörjade eller genomförda 2018, se exempel på aktiviteter längre ner.
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

Jämställdhet inkluderas i Region Norrbottens styrande dokument

Under året har delar av staben arbetat med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i regionens högsta styrande dokument, t ex fullmäktiges strategiska plan, regionstyrelsens plan, Vår verksamhetsmodell etc. Målsättningen med arbetet är att jämställdhetsperspektivet inte ska uppfattas som en extra ”på-laga” utan vara en del av det ordinarie arbetet.

Öka kunskapen i verksamheten kring jämställdhetsfrågor

I slutet av november arrangerades en halv dags repetitionsutbildning i jämställdhet för regionens ledningsgrupp och stabsledning. Ulrica Åström, Luqrus, var den som höll i utbildningstillfället. Arbetet pågår med att se över behov och möjligheter till jämställdhetsutbildning för olika grupper inom Region Norrbotten.

Utvecklingsavdelningen har sedan tidigare i uppdrag av regionledningen att utarbeta en utbildningsmodell gällande bemötande (där jämställdhet ska vara ett perspektiv) som kan bedrivas i egen regi. Arbete pågår med att ta fram en webbaserad Bemötandeutbildning. Införande av utbildningen planeras under 2019.

#### Jämställd hälsa

Inom ramen för jämställdhetsmålet Jämställd hälsa har ett antal aktiviteter genomförts:

- Fortsatt införande av reflektionsverktyget ”En förälder blir till”. Med hjälp av länsenheten föräldra- och barnhälsan i Norrbotten har verktyget i olika grad använts på länets hälsocentraler.
- SAM-modellen samverkar, agerar och motiverar för att fler aktörer i länet ska arbeta för att förebygga psykisk ohälsa hos barn och unga i länet. SAM-modellen fortsätter att utvecklas och har gått över i en djuplodande implementeringsfas med fokus på Piteå och Älvsbyn, till viss del också Arjeplog. Under 2018 har särskilt fokus legat på maskulinitetsfrågor och utbildning med stöd av Machofabriken.
- Samarbete med aktörer som tar fram underlag, handlingsplaner och dylikt som handlat om psykisk hälsa med syfte att införa genusperspektiv i dessa vägledande underlag.

#### Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Inom ramen för jämställdhetsmålet Mäns våld mot kvinnor ska upphöra har ett antal aktiviteter genomförts:

- Utbildning för vårdpersonal (bl a i Kiruna) om att upptäcka våldsutsatta samt om hälso- och sjukvårdens ansvar gällande våldsutsatta.
- Utbildning tillsammans med socialförvaltningen i Luleå om orosanmälan och socialtjänstens arbete till hälso- och sjukvårdspersonal. Rutiner och anvisningar för orosanmälan till socialtjänst gällande barn som far illa/misstänks fara illa har uppdaterats under året.
- Fortsatt spridning gällande olika stödmaterial till hälso- och sjukvårdspersonal har pågått under året. Förutom våga fråga-kort/folder även kort/affisch för att synliggöra konsekvenser för hälsan av att bli utsatt för våld.
- En specifik rutin för att fotografera fysiska skador i och med skadedokumentation har under året godkänts och spridits inom organisationen. Uppdatering av rutiner och anvisningar pågår. Under 2019 finns det planer på att även se över behov av att upprätta rutiner för att uppmärksamma personer utsatta för prostitution och människohandel.



År	Antal tillfrågade om våldsutsatthet jan-nov			Andel tillfrågade (%)	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
2015	2 799	859	3 658	76,5 %	23,5 %
2016	3 247	1 235	4 482	72,4 %	27,6 %
2017	4 941	2 197	7 138	69,2 %	30,8 %
2018	5 071	2 413	7 484	67,8 %	32,2 %

#### Insatser efter #Metoo

Efter metoo-upproppen hösten 2017 tog regionens kulturenhet initiativ till att ta reda på hur jämställdhetsarbete bedrivs i de Norrbottniska scenkonstorganisationerna. De svar man fick visade att mycket arbete redan pågick, men också att det fanns behov av lärande och av att träffa andra för att ta del av och sprida exempel och erfarenhet av hur en organisation konkret kan arbeta med frågorna. Utifrån detta anordnades våren 2018 en temadag, *Efter #metoo - vad händer nu?*, om hur kultursektorn i Norrbotten kan arbeta för att förebygga och hantera sexuella trakasserier, hot och övergrepp i verksamheterna. Under dagen deltog ett 30-tal chefer och verksamhetsledare från kultursektorn i Norrbotten för att diskutera hur verksamheter kan ta tillvara på kraften i #metoo och att skapa bestående förändringar.

#### Arbete med maskulinitetsfrågor

Ett arbete med att fram ett processmaterial för jämställdhetsarbetet med fokus på maskulinitetsfrågor har påbörjats. Arbetet genomförs i samarbete mellan regionens kulturenhet och folkhälsocentrum tillsammans med jämställdhetskonsulter från Make Equal. Materialet ska erbjudas alla verksamheter i regionen som är intresserade av att arbeta med att synliggöra, diskutera och ifrågasätta normer. Konceptet bygger på tre delar: kunskap, discussionsövningar och förändring i praktiken. En pilotverksamhet inom kulturområdet kommer att testa materialet. Målsättningen är att detta ska genomföras innan sommaren 2019.

#### Regional utveckling – jämställd regional tillväxt

Region Norrbotten har genomfört *Norrbottens handlingsplan för jämställd regional tillväxt* under åren 2016-2018 med finansiering från Tillväxtverket. Handlingsplanens insatser har vilat på tre ben; Jämställt arbetsliv, Jämställt näringsliv och Jämställt ledningsarbete.

*Jämställt arbetsliv* har arbetat utifrån utmaningen könssegregerade utbildningsval för att främja ungas val att gå sin egen väg utifrån sina unika kompetenser som inte är baserade på kön, ursprung eller var i Norrbotten man är bosatt, men också utgått från utmaningen om könssegregerade arbetsplatser. En insats har varit att sprida utbildningsmaterial *Gå din egen väg* bland stu-

die- och yrkesvägledare i kommunerna och att arrangera temadagar tillsammans med skolpersonal i samarbete med Norrbottens kommuner. En annan insats har varit att företag som beviljats företagsstöd erbjudits ett processtöd i jämställdhet och mångfald för att företagsledningen skulle få kunskap och insikt i hur de skulle arbeta för att främja en inkluderande arbetsmiljö som attraherar både kvinnor och män med olika bakgrund och ålder.

Insatserna inom *Jämställt näringsliv* har utgått ifrån utmaningen att näringslivet i Norrbotten inte är jämställt. För att främja hållbar tillväxt ska nå kvinnor och män i lika stor utsträckning har Region Norrbotten erbjudit ett processtöd i jämställdhet och mångfald till projektägare som söker projektfinansiering för både EU-finansierade projekt och andra regionala projekt.

När det gäller *Jämställt ledningsarbete* har man utgått ifrån utmaningen att jämställdhet ses som sidoordnat i det regionala tillväxtarbetet. För att främja jämställdhetsintegrerade strategier som ska säkerställa att Norrbottens prioriterade insatsområden ska beröra både kvinnor och män med olika bakgrund och ålder har en insats varit att Luleå tekniska universitet gjort analyser av den tidigare regionala utvecklingsstrategin och innovationsstrategin.

Projektet sammanfattas i ett antal filmer som finns på webben:

<http://www.norrbotten.se/sv/Utveckling-och-tillvaxt/Regional-utveckling-och-framtid/Ett-dynamiskt-naringsliv/Jamstalld-regional-tillvaxt/Filmer/>

*Jämställdhetsintegrering av projektstödshandläggning*

Inom kulturrenheten har ett arbete med att jämställdhetsintegrera beredningen av projektstöd. Arbetet har genomförts genom en utbildningsdag och en workshop med extern processledare. En handlingsplan för det fortsatta arbetet framöver har tagits fram.

*Regionala jämställdhetsdagen och Norrbottens jämställdhetspris 2018*

Den regionala jämställdhetsdagen genomfördes den 12 september och syftar till att höja kunskapen om jämställdhet och att sprida goda jämställdhetsarbeten från länet. Till årets jämställdhetspris inkom 21 bidrag. Bland de sökande/nominerade fanns bidrag från flera av länets kommuner, privata aktörer, ideella organisationer/föreningar samt aktörer från näringslivet. Årets vinnare av Norrbottens jämställdhetspris blev Övertorneå kommun för sitt arbete med att förbättra pojkars dåliga skolresultat. Vinnaren fick, förutom stipendiesumman på 100 000 kronor, ett konstverk "Vi lyfter tillsammans" designad och tillverkad av konstnären Kerstin Hedström. Dagen är ett arrangemang i samverkan mellan Region Norrbotten, länsstyrelsen, Luleå tekniska universitet samt Norrbottens kommuner. Dagen genomfördes i samarbete med SSAB och Norrbottens regemente.

*Arrangemang av nationella konferensen Forum Jämställdhet*

I januari 2019 arrangeras Sveriges största jämställdhetskonferens i Luleå. Region Norrbotten är tillsammans med Luleå kommun värdar för konferensen. Regionen och kommunen ansvarar för delar av innehållet i konferensen,

bl a det sk öppna programmet. I det öppna programmet ska goda exempel från Norrbotten visas upp och programmet riktar sig till även till de som inte är betalande konferensdeltagare. Regionen bekostar deltagande i konferensen för cirka 200 av sina medarbetare, främst chefer och nyckelpersoner.

SKL:s projekt Modellregioner – ett utvecklingsarbete för jämställd välfärd  
Under 2019 kommer Region Norrbotten att delta SKL:s projekt om modellregioner. Detta är ett koncept där regioner utvecklar sitt arbete med jämställdhetsintegrering, genom att systematiskt jämföra och lära av varandra. Syftet är att säkerställa jämställda välfärdstjänster för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Deltagarna jämför sina arbetssätt och processer med en eller två andra regioner för att hitta möjliga förbättringar, genom sk benchmarking. Lärande tas tillvara genom att implementera förbättringsarbeten i systemen för styrning, ledning och uppföljning. Från Region Norrbotten kommer två strateger, folkhälsochef, controller samt ett regionråd att delta.

### Analys/kommentar

Det pågår en del aktiviteter inom jämställdhetsområdet. Det saknas dock fortfarande systematik i arbetet, både när det gäller att t ex redovisa statistik könsuppdelat och att göra analyser av eventuella skillnader. När det gäller arbetet med våld i nära relation så har hälso- och sjukvården och tandvården blivit bättre på att ställa frågan om våldsutsatthet, både till kvinnor och män, vilken kan ses som ett resultat av de insatser som gjorts löpande på området de senaste åren.

Det har påbörjats ett arbete med att se över utbildningsbehovet gällande jämställdhet i Region Norrbotten. Kunskap om jämställdhet och hur denna kan integreras kan bidra till att få en bättre systematik i arbetet.

Inom området jämställd regional tillväxt pågår ett omfattande arbete som även kommer att fortsätta under 2019.

## 2. Likvärdig resursfördelning

2.1 Jämställdhetsanalyser görs i den politiska beslutsprocessen

2.2 Verksamhetens ekonomiska resurser fördelas likvärdigt mellan könen.

Indikator	Resultat 2018
1. Antal beslutsärenden under mätperioden (styrelseprotokoll).	Styrelsens protokoll 2018-10-03 innehåller 30 beslutsärenden.
2. Antal beslut där kön är relevant.	7
3. Antal beslut med könskonsekvensanalys.	0
4. Individbaserad statistik i delårs- och årsredovisningen är könsuppdelad.	Ja, inom flera områden, men inte överallt där det är relevant.

Indikator	Resultat 2018
5. Jämställdhetsanalys av resursfördelningen mellan könen görs och redovisas i årsredovisningen.	Ja, i viss mån.

### Analys/kommentar

Region Norrbotten saknar fortfarande kunskap om hur sk könskonsekvensanalyser ska genomföras i beslutsprocessen samt när det bedöms som relevant att genomföra sådana. Detta betraktas därför fortfarande som ett utvecklingsområde. Region Norrbotten måste bli bättre på att redovisa individbaserad statistik könsuppdelat i delårsrapporter/årsredovisning. I de fall könsskillnader identifieras har regionen inte tillräckligt med kunskap/resurser för att systematiskt kunna 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 2018
1. Systematiska arbetsmetoder för att säkerställa att kvinnor och män har lika möjligheter till makt och inflytande i medborgardialogerna	Ja, i viss mån. Fullmäktiges beredningars målsättning är lika möjlighet till deltagande, men de kan inte alltid påverka detta.
2. Statistik över kvinnors och mäns deltagande i medborgardialog analyseras årligen	Statistik över män och kvinnors deltagande i medborgardialoger dokumenteras där det är möjligt. Tjeers/killars olika inlägg under dialogerna har analyserats av allmänna beredningen.
3. Antal ordinarie ledamöter i styrelsen uppdelat på kön	Styrelsen består av 15 ledamöter, varav 5 är kvinnor och 10 män. Ordförandeposten (kvinna) är dock vakant. Vice ordföranden är man, ansvarigt regionråd för jämställdhet och jämlikhet är man.

### Analys/kommentar

Region Norrbottens regionfullmäktigeberedningars arbete har som målsättning att nå ut till en så bred del av befolkningen som möjligt. Här kan det eventuellt 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 välkomnar dock 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 2018
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/kommentar

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 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 prioriterat att arbeta med.

## 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 2018. Uppgifterna följer Nyckeltalsinstitutets definitioner avseende den nationella beräkningen av JÄMIX ®. I årets underlag ingår totalt 7 334 medarbetare, varav 5 827 kvinnor och 1 507 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 för regionsstyrelsens delmål *Lika rättigheter och möjligheter* under perspektivet Medarbetare (regionstyrelsen plan 2018-2020).

Resultat för Region Norrbotten totalt	2016	2017	2018
JÄMIXindex	116	107	112

### Sammanfattande analys medarbetarperspektivet

Region Norrbotten har i jämförelse med övriga regioner och landsting som mäter JÄMIX ® ett värde som ligger i nivå med medianvärdet för branschen. Regionens verksamheter har under lång tid arbetat med jämställdhetsintegrering och systematiskt arbetat med aktiviteter inom de tio ingående indikatorerna.

Resultatet har förbättrats något från föregående år och det beror främst på följande indikatorer; Skillnad i uttag av föräldradagar (+3), Skillnad i andel tillsvidareanställda (+3) och aktivt arbete (+1). Dessa beskrivs mer detaljerat nedan.

Poängen på indikatorerna i JÄMIX index 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%	11%	3	13%	4
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	50%	20	50%	20
Karriärmöjligheter	0,98	20	0,98	20
Skillnad lön	-9,1%	11	-9,5%	11
Skillnad i lång sjukfrånvaro	2,8%	2	2,7%	3
Skillnad i uttag av föräldradagar	39,2	13	51,0	10
Skillnad i sysselsättningsgrad	-6,2%	14	-6,0%	14
Skillnad i andel tillsvidareanställda	5,5%	9	7,0%	6
Aktivt arbete	20	20	19	19
<b>SUMMA JÄMIX</b>		<b>112</b>		<b>107</b>

(10. *Trakasserier*, är Region Norrbottens egna mått och finns inte med i JÄMIX). Resultaten följs av en beskrivning av exempel på vidtagna åtgärder samt en analys.

## 1. Jämställda yrkesgrupper

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 2018
<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>	Långsiktigt ska varje yrkeskategori ha en könsfördelning mellan 40 och 60 procent. Då anses yrkesgrupperna vara jämställda, enligt JÄMIX.	11 % (2017: 13 %)

### Analys samt exempel på aktiviteter under året

Den totala könsfördelningen i Region Norrbotten är oförändrad med en fördelning om 80 procent kvinnor och 20 procent män. Regionen har 130 yrkesgrupper, av dessa är 13 jämställda vilket är något färre än ifjol då 17 yrkesgrupper var 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 välfärdsyrken och genom 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.

Generellt är det få yrkesgrupper i Sverige som är jämställda, ungefär var sjätte yrkesgrupp. Så har det varit under många år och det finns i samhället ingen långsiktig uppgående trend om ökad jämställdhet.

- 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.

## 2. Jämställd ledning

3 kap 8§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till chefsuppdrag.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2018
<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>50 % (2017: 60 %)</p>

### Analys samt exempel på aktiviteter under året

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.



- 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.

### 3. Lika karriärmöjligheter

3 kap 8§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Alla medarbetare ska ha jämbördiga karriärmöjligheter.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2018
<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 (2017: 0,98)

#### Analys samt exempel på aktiviteter under året

I november är 308 av cheferna kvinnor och 84 av cheferna är män. 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.

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.

**Andel kvinnor respektive män inom olika chefsgrupper (procent) Totalt antal (faktiskt antal) 2018 dec–**

Typ av chef	Chefskod	Kvinnor (antal)	Män (antal)	Totalt (antal)	Kvinnor (andel)	Män (andel)
Regiondirektör, divisionschef	A	3	4	7	43%	57%
Närsjukvårdschef, länschef, verksamhetschef m fl.	B	74	20	94	79%	21%
Enhetschef	C	231	60	291	79%	21%
<b>Totalt</b>		<b>308</b>	<b>84</b>	<b>392</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>

\*Avser chefskod, Arbetsidentifikation –AID

Under året har 134 chefer deltagit i regionens genomförda ledar- och chefsprogram och av dessa var 111 (83%) kvinnor och 23 (17%) 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, 82 procent kvinnor som mentorer och 18 procent män.

Som ett led i att säkerställa en könsneutral rekrytering av personal utbildas årligen chefer, Hr och fackliga i kompetensbaserad rekrytering.

#### 4. Lika ersättning

3 kap 10-12§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Inga könsrelaterade löneskillnader ska förekomma inom Region Norrbottens verksamheter.

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2018
<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.	-9% (2017: -10 %)

#### Analys samt exempel på aktiviteter under året

Skillnaden mellan kvinnornas och männens medianlön är 9 procent och har minskat något från 2017. Medianlönen för kvinnor är 30 500 kronor jämfört med männen som har 33 553 kronor. 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.

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

- Nya gemensamma chefslönekriterier är framtagna och implementerade i verksamheterna under 2018. 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 löne struktur där inga osakliga löneskillnader ska förekomma.
- Lönerna analyseras årligen för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer.

## 5. Sjukfrånvaro

3 kap 4§ Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

Sjukfrånvaro ska minska med särskilt fokus på kvinnors sjukfrånvaro.

Indikator (JÄMIX)	Mål	2018
<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>2,8 % (2017: 2,7 %)</p>

### Analys samt exempel på aktiviteter under året

Sjukfrånvaron är det nyckeltal som visar störst skillnad mellan kvinnor och män i jämställdhetsstatistik. Medan de allra flesta jämställdhetsnyckeltal visar positiva trender, mot ökad jämställdhet, så visar utvecklingen av långtidssjukfrånvaron inte någon positiv trend. I november ser vi att den långa sjukfrånvaron sjunker sakta och att den kommer att minska än mer genom att de sjukskrivna fångas upp tidigt eller genom att färre hamnar i sjukskrivning från början. Detta på grund av vårt deltagandet i SKL:s projekt för minskade sjuktal. Att regionen får färre korta sjukfrånvarotillfällen, bättre samverkan mellan arbetsgivare och vårdgivare samt att medarbetare kommer tillbaka till en bättre arbetsmiljö.

Sjukfrånvaron minskar både för kvinnor och män jämfört med föregående år. På regionnivå, utan fördelning på kön, ligger sjukfrånvaro för september 2018 på 4,98 procent. Vidare kan konstateras att det fortfarande är åldersgruppen över 50 år som står för den högsta sjukfrånvaron, detta gäller både för kvinnor och män. Det långsiktiga målet för regionen är att skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska minska samt att sjukfrånvaron ska ligga på fyra procent på regionnivå, vilket regionen nu börjar närma sig då trenden är att sjukfrånvaron fortsätter att sjunka och i november 2018 ligger på 4,92 procent.

Aktiviteter under året:

- Regionen är sedan hösten 2017 med i en stor projektsatsning initierad av Sveriges Kommuner och Landsting, som syftar till att minska sjuktalen. Projektet verkar redan ha gett effekt, vilket kan bero på det faktum att projektet har synliggjort problembilden och tagit fram konkreta åtgärder för att minska sjuktalen. Under hösten 2018 trappas åtgärderna upp och projektet kommer att fortsätta även under 2019 med målet att bredinföra åtgärderna under 2020.
- 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.
- För att ytterligare minska sjukfrånvaron och skillnaderna i sjukfrånvaro mellan könen krävs ett långsiktigt arbete.

## 6. Jämställt föräldraskap

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 2018
<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>	<p>39 dagar (2017: 51 dagar)</p>

### Analys samt exempel på aktiviteter under året

Genomsnittligt antal föräldradagar för kvinnor är 94 dagar och för män 55 dagar, dvs skillnaden i uttag av dagar mellan könen är 39 dagar. Skillnaden i uttag mellan kvinnor och män minskar årligen vilket är positivt. Jämfört med övriga landsting/regioner som mäter föräldradagsuttag via JÄMIX® tar männen i Region Norrbotten ut sex dagar mer och 17 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.

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 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.

## 7. Lika sysselsättningsgrad

3 kap 4 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

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

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2018
<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 % (2017: -6 %)

### Analys samt exempel på aktiviteter under året

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 inom hälso- och sjukvården i större utsträckning arbetar deltid. Inom regionen finns det verksamheter som alltid

erbjuder och har personal med heltidsanställning. Inom dessa verksamheter begär medarbetaren reducering av arbetstiden när individuella behov finns.

Kvinnor har 89,6% heltidstjänster och männen 95,8%. 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 2018 ha sex procents skillnad. Detta visar att regionen är på rätt väg och att förändringarna måste ses i ett långsiktigt perspektiv.

- Arbetet organiseras så att så många som möjligt ges möjlighet till heltidsanställning.
- Medarbetares önskemål om utökad sysselsättningsgrad har uppmärksamats och önskemålen prioriterats i samband med förändringar av bemanning och verksamhet.
- 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.

## 8. Lika anställningsform

3 kap 4 § Diskrimineringslagen utgör utgångspunkt.

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

Indikator (JÄMIX)	Mål	Resultat 2018
<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.	5,5 % (2016: 7 %)

### Analys samt exempel på aktiviteter under året

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.

Skillnaden i andel tillsvidareanställda kvinnor respektive män har minskat i regionen från föregående år vilket är positivt.

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

## 9. Region Norrbottens arbete främjar jämställdhet

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 2018
<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.	20 (2017: 19)

### Analys samt exempel på aktiviteter under året

Ett aktivt arbete inom jämställdhet genomförs i regionen. Region Norrbotten har i samverkan diskuterat indikatorer och målvärden för JÄMIX. Från och med 2019 kommer jämställdhetsrapporteringen integreras i divisionernas ordinarie uppföljning, för att jämställdhetsfrågorna på ett tydligare sätt ska kopplas ihop med verksamhetsfrågor.

- Samverkan med centrala utvecklings- och samverkansgruppen (CUS) vid framtagandet kommande års handlingsplan och information om utfallet av årets jämställdhetsarbete i regionens verksamheter.
- Under hösten 2018 har regionledningen utbildats i jämställdhetsområdet.

## 10. Trakasserier på arbetsplatsen

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 2018
<p>Andel som anser sig vara utsatta för trakasserier på arbetsplatsen.</p> <p>Mätning genomförs via den regiongemensamma medarbetarundersökningen.</p>	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.	<p>2018:</p> <p>Utsatt för hot/ våld 1%, kränkande särbehandling 6%, diskriminering 1%.</p> <p>2017 genomfördes ingen MAU pga att leverantören gick i konkurs..</p> <p>2016:</p> <p>Upplevelse av kränkande särbehandling/mobbning: 4,5 %</p> <p>Upplevelse av trakasserier inkl. sexuella trakasserier: 1,5 %</p>

### **Analys samt exempel på aktiviteter under året**

Resultatet visar att detta är ett fortsatt förbättringsområde för regionen som helhet. Regionen har under 2018 antagit en ny riktlinje för kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Ny processbeskrivning och nytt arbets sätt för bedömning av kränkningar har också införts under 2018. 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.

- 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 arbetsplatsträff (APT) och genomgång av material för diskriminering och kränkande särbehandling uppmanar chefer medarbetare att anmäla upplevd kränkning och mobbning så att åtgärder kan vidtas.