



Norrbottens
JÄMSTÄLLDHETSPRIS
2018



Innehåll

Därför premierar vi arbete för jämställdhet	4
Förra årets vinnare: Kvalitetskedjan i Piteå kommun	4
Konstnären bakom priset	5
■ Mer jämställda bolagsstyrelser.....	8
■ Samma service och resurser oavsett kön	9
■ Mentorn bakom ledarna	10
■ Fler män i förskolan.....	11
■ Konst på feministisk grund	12
■ Oföränderliga genusmönster i akademien?	13
■ Kalix för alla	14
■ En polisedning som avspeglar Sverige.....	15
■ Attraktiv arbetsgivare erbjuder heltid.....	16
■ 30 år av normkritiskt tänkande	17
■ Letar fler kvinnliga civilingenjörer	18
■ Alla har rätt till heltidsarbete	19
■ Journalistik som blottlägger orättvisor	20
■ Nollvision för våld mot kvinnor	21
■ Fotboll för alla	22
■ Makers får saker att funka bättre	23
■ Jämställt för ökad tillväxt	24
■ Jämställd mark- och vattenanvändning	25
■ Förskola med regnbågscertifikat	26
■ Jämnare chefslöner i Kalix.....	27
■ Elevernas röster är kompassen.....	28
Kriterier och bedömning	29
Vad tar du med dig från dagen?	30
Vad är nästa steg i ditt jämställdhetsarbete?.....	31

Samverkan för jämställdhet i Norrbotten

Samverkan för jämställdhet i Norrbotten består av representanter från Länsstyrelsen i Norrbottens län, Region Norrbotten, Luleå tekniska universitet, Norrbottens Kommuner.

Därför premierar vi arbete för jämställdhet

Jämställdhetsarbete är nödvändigt för tillväxt och utveckling av länet, jämställdhet är bra för alla. Med jämställdhet menas att tjejer och killar, kvinnor och män har samma möjligheter och rättigheter. Därför vill vi belöna de som framgångsrikt jobbar för att skapa jämställdhet. Idén till priset väcktes när regionala aktörer började samverka och uppmärksammade vilken roll jämställdhet spelar för Norrbottens utveckling. Ett aktivt jämställdhetsarbete bör därför få ta

plats, uppmärksammas och belönas som annat utvecklingsarbete. Priset delades ut första gången 2014.

När sista datum för ansökan till årets pris hade passerat hade 22 ansökningar och nomineringar inkommit. En arbetsgrupp har bedömt dem utifrån de kriterier som är uppställda för priset. Slutligen är det en jurygrupp som utser Norrbottens bästa jämställdhetsarbete 2018.

Förra årets vinnare: Kvalitetskedjan i Piteå kommun

I Piteå kommun ska alla verksamheter genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Genom Kvalitetskedjan har kommunen bland annat infört könsuppdelad statistik i sina årsredovisningar.

2009 fick den nystartade arbetsgruppen Kvalitetskedjan med representanter från alla förvaltningar, i uppdrag av kommunchefen att leda och utveckla Piteå kommuns styr- och ledningssystem. Det utgår från en verksamhetsplan samt en policy för kvalitetsarbete som beslutas av kommunfullmäktige.

Målet är att sprida Piteås jämställdhetsarbete till andra kommuner och vara ett stöd i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Den strukturerade kvalitetskedjan har gett tydliga resultat, exempelvis i att synliggöra skillnader

i statistik, uppföljning och analyser med jämställdhetsperspektiv.

Det kan i sin tur också ge ett tydligt underlag för arbete med åtgärder som leder till ett förändrat beteende av könsmonster inom en organisation.

Kvalitetskedjan har bland annat bidragit till könsuppdelad statistik i årsredovisningarna.

Ur motiveringen

Kvalitetskedjan är en viktig del av den röda tråd i Piteå kommuns fleråriga, målmedvetna och systematiska arbete med jämställdhet som på ett föredömligt sätt integrerar jämställdhetsarbete från högsta nivå ut i sina olika verksamheter. Arbetet utvecklas kontinuerligt och genererar konkreta resultat!



Konstnären bakom priset

Vinnaren av jämställdhetspriset får 100 000 kronor och en skulptur skapad av Kerstin Hedström. Hon är konstnär och jobbar med det hon kallar för slow-art.

Med sin konst vill hon skapa meditativa platser och miljöer som ger utrymme för ro och eftertanke. När Kerstin Hedström vill berätta något

gör hon det genom att skapa konst av saker hon har omkring sig. Hon gör skulpturer och installationer av det andra kallar förbrukade föremål, hon sammanfogar dem till mönster som bildar ytor och former.

För Kerstin bär sakerna tysta vittnesmål och blir symboler för skeenden, känslor och erfarenheter.



Mer jämställda bolagsstyrelser

Med hjälp av det ettåriga programmet Styrelseaccelerator vill Arctic business incubator öka andelen unga och kvinnor i bolagsstyrelser. Resultatet? 15 personer per år blir proffs på styrelsearbete.

Arctic business incubator (ABI) är Sveriges nordligaste inkubator. De erbjuder innovatörer hjälp att bygga team, utveckla sin affärsmodell och ta in den finansiering som krävs för att kunna kommersialisera sin idé och nå ut på en global marknad.

– Vi vill att alla bolag skall ha minst en kvinna i ledande roll direkt från start, antingen som delägare, styrelseledamot eller i ledningsgrupp, säger Leila Ashrafi, talent manager på ABI.

Det handlar om att få bolagen att förstå vilken kompetensresurs som yngre och kvinnor utgör och att de rekryterar till sin styrelse med hänsyn till det. Även tvärtom så måste också unga och

kvinnor i högre grad förstå vilken kompetens de kan bidra med, menar ABI.

– Idag är det generellt en mycket ojämnlik situation i bolagsstyrelser. Det vill vi ändra på och därför har vi skapat ett projekt som ökar makt och inflytande för kvinnor och unga, säger Leila Ashrafi.

Programmet heter ABI styrelseaccelerator och sträcker sig över ett år. 15 personer, de flesta kvinnor, utbildas i styrelsearbete och affärsmodeller för att sedan matchas mot företag som ABI stöttat. Under programåret jobbar de som adjungerade i bolagens styrelse.

– Efter programmets slut är det upp till dem själva om de önskar fortsätta i bolaget eller något annat, och även upp till bolagens ägare om de vill behålla kompetensen, säger Leila Ashrafi.

Kontakt: Arctic business incubator, genom Leila Ashrafi • 070-620 08 41 • leila.ashrafi@abi.se

Samma service och resurser oavsett kön

Ett politiskt beslut blev startskottet för ett omfattande jämställdhetsarbete i Bodens kommun.

– Det är en självklarhet att invånarna inte ska få sämre service eller mindre resurser bara för att de har ett visst kön, säger Birgitta Holmgren, personalstrateg.

För fyra år sedan fastställde kommunfullmäktige den strategi för likvärdig och jämställd medborgarservice som ligger till grund för kommunens jämställdhetsarbete. Strategin slår fast att Boden ska arbeta för att vid slutet av 2020 vara en kommun där alla verksamheter arbetar för att kvinnor och män, flickor och pojkar får likvärdig och jämställd verksamhet, service, bemötande, myndighetsutövning, fördelning av resurser, makt och inflytande.

– Nu ska vi bli ännu bättre på att ge likvärdig och jämställd samhällsservice, till kvinnor och män, flickor och pojkar, säger Birgitta Holmgren.

Under 2016 gjordes en uppföljning av arbetet och det konstaterades att det fanns många förbättringsområden i arbetet med jämställdhetsintegrering.

2017 fick alla nämnder och förvaltningar i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att säkerställa att alla verksamheter är jämställdhetsintegrerade 2020. Handlingsplanen ska redovisas under 2018. Ett stödmaterial har tagits fram till hjälp i arbetet. Materialet innehåller bland annat en introduktion med grundläggande kunskap om jämställdhetsintegrering, handledning, checklista för jämställdhetsintegrering och mall för handlingsplan.



Fotografi: Josefin Wiklund

Kontakt: Bodens kommun, genom Birgitta Holmgren • 0921-620 00 • birgitta.holmgren@boden.se

Mentorn bakom ledarna

Under 25 års tid har Elisabeth Jonsson drivit ledarutveckling genom mentorskap där 1100 norrbottniska kvinnor har valt mentorer. En stor del av de kvinnor som i dag finns eller har funnits på ledande positioner i länet har deltagit i hennes mentorprogram.

Med stor uthållighet har Elisabeth Jonsson arbetat med ledarutveckling genom bland annat mentorskap, främst riktade mot kvinnor. Jonsson var tidigt en av dem som såg att Norrbotten behöver nå alla talanger oavsett kön.

– Jag möttes av argument i stil med att kvinnor inte vill ta på sig ledaruppdrag eller att det inte fanns kvinnor att välja bland när positioner skulle tillsättas, säger Elisabeth Jonsson.

När programmet startade var det inte självklart att vara kvinnlig ledare i Norrbotten och de kvinnor som fanns på ledande positioner var mycket ensamma.

– Genom mentorskapsprojekten synliggjordes bristen på kvinnliga ledare och den tidens manliga och kvinnliga ledare stöttade utvecklingen och tog gärna på sig mentorroller, säger Elisabeth Jonsson.

Utbildningen och ett ledarskapsprogram som baserades på forskning och praktik i kombination med mentorskap har genom åren gett ett resultat som bidrar till den norrbottniska tillväxten. Deltagarna har valt mentorer från Norrbotten och från övriga Sverige.

Uppdragen har kommit från norrbottniska



kommuner, Luleå tekniska universitet, LTU Business och regionala projekt.

Det finns en stor enighet bland deltagarna att programmet har varit avgörande eller bidragit till deras möjligheter att bli en framgångsrik ledare och en god förebild.

Kontakt: Elisabeth Jonsson • 070-600 10 12 • elisabeth.jonsson@outlook.com

Fler män i förskolan

Rekrytera nya män och behålla de som redan jobbar i förskolan. Det är målet för Förskolans manliga nätverk.

– Om vi på allvar ska arbeta med jämställdhet krävs kunskap om hur samhället verkligen ser ut. Vi behöver se och på riktigt få upp ögonen för att det arbetar alldeles för få män eller inga män alls i Sveriges förskolor, säger barnskötaren Tobias Skogberg.

Förskolan är traditionellt sett en kvinnodominerad arbetsplats. I Luleå är cirka tre procent av det totala antalet anställda inom förskolan män.

Normer för maskulinitet påverkar fortfarande vilken typ av arbete och vilka arbetsvillkor som män väljer. I vilken utsträckning killar väljer kvinnodominerade gymnasieprogram kan därför säga en del om hur aktiv och framgångsrik skolan har varit i att bredda elevernas

handlingsrepertoar. Nätverket har uppsökande verksamhet för att intressera ungdomar, särskilt killar, för framtida arbete i förskolan. Ett fokus i arbetet ligger på ungdomar som ännu inte valt inriktning för sina gymnasiestudier.

– Fler killar söker till den pedagogiska inriktningen av Barn- och fritidsprogrammet idag än för några år sedan. Vi ser det som ett direkt resultat av det manliga nätverkets arbete, säger Tobias Skogberg.

Det handlar också om att ta hand om de män som vill jobba inom förskolan.

– De som börjar en lärlingsutbildning får en plats på en förskola där det redan finns manlig personal, vilket forskning visar är viktig, säger Tobias Skogberg.



Tobias Skogberg.
Fotograf: Simon Eliasson



Urban Eriksson.
Fotograf: Simon Eliasson

Kontakt: Förskolans manliga nätverk, via Tobias Skogberg • 070-228 71 04 • tobias.skogsberg@skol.lulea.se



Konst på feministisk grund

I varje utställning och varje konstnärssamtal finns det feministiska perspektivet med. För Galleri Syster är målet att göra skillnad genom att utforska, utmana och omkonstruera normerna.

Galleri Syster är ett konstnärskonstgalleri för samtida konst på feministisk grund. Galleriet drivs av konstnärerna Anja Örn, Sara Edström och skribenten Therese Engström med en insikt om vikten av fri konst för ett demokratiskt och fritt tänkande samhälle.

– Vi jobbar med konst på ett annat sätt än vad en konsthall gör. Vi har inget publikt uppdrag och därför är vi friare och utgår från vad vi är nyfikna på, säger Anja Örn.

Alla utställningar handlar inte uttalat om feminism eller jämställdhet, men det feministiska perspektivet finns ständigt med, i alla sammanhang. Men

i utställningen Gender heart var det just normer som stod i centrum.

– Gender heart gjorde vi på Havremagasinet och sen turnerade utställningen vidare till Varberg. Vi satte ihop en större utställning med flera konstnärer som belyste värderingsnormer, genusnormer och kroppsnormer, säger Sara Edström.

Galleri Syster har funnits sedan 2006. Nu finns också Galleri Lillasyster som drivs av ungdomar. Målet med Galleri Lillasyster är att alla unga i Norrbotten ska kunna arbeta med konst och kultur.

– Även där finns feminismen med i all verksamhet och det gör att ungdomarna som är med kan arbeta i en trygg miljö som är fri från trakasserier och diskriminering, säger Therese Engström.

Kontakt: Galleri Syster • Anja Örn 073–061 15 88, Sara Edström 072–242 40 12, Therese Engström: 070–3714055
• info@gallerisyster.se

Oföränderliga genusmönster i akademien?

Ojämsställdheten på arbetsmarknaden finns också vid universitet och högskolor. Eva Källhammer har forskat kring skillnaden mellan män och kvinnors villkor inom akademien.

Trots att kvinnor dominerar på grundutbildningsnivå vid högre utbildning är män i majoritet på höga akademiska positioner, vilket är extra tydligt på professorsnivå. Endast 27 procent av Sveriges professorer är kvinnor och vid Luleå tekniska universitet är motsvarande siffra 19 procent enligt statistik från 2016.

– Samtidigt finns det en utbredd föreställning att universitet och högskolor redan är jämställda, trots att det finns en rad exempel på bristande jämställdhet när det gäller fördelning av forskningsfinansiering, löneskillnader, anställningsvillkor, karriärvägar, meriteringsystem, sjukskrivningstal och studieval, säger Eva Källhammer.

Som forskare har hon medverkat i flera projekt som berör jämställdhet. Resultatet är samlat i avhandlingen *Akademins (o)föränderliga genusmönster – en analys av jämställdhetsinsatser vid Luleå tekniska universitet* från förra året.

I ett forskningsprojekt har Eva Källhammer studerat hälsa och ohälsa vid tre lärosäten.

Kontakt: Eva Källhammer • 073–032 11 37 • eva.kallhammer@hotmail.com



Genom genusglasögon granskade hon sjukskrivningar och kom fram till att kvinnor var överrepresenterade bland långtidssjukskrivna.

– Doktorander med små barn var en speciellt utsatt grupp, säger Eva Källhammer.

Eva Källhammer har vidareutvecklat den så kallade Personametoden för att synliggöra bristande jämställdhet i akademien. Dessutom har hon analyserat jämställdhetsinsatser i syfte att öka kunskapen om olika insatserns förutsättningar för förändring av akademins rådande genusmönster.



Kalix för alla

Det startade med Kalix pride. Nu ordnar föreningen Kalix för alla både julklappshjälp, mångfaldsmässa och tillgänglighetsdagar.

I somras hölls pridedfestivalen i Kalix för fjärde året i rad. Bakom arrangemanget står föreningen Kalix för alla. Kalix pride är föreningens största evenemang och målet är att alla i Kalix ska kunna känna sig stolta över vem de är.

– På ett sätt kan man säga att priden är kärnan i vår förening. Det handlar om att alla ska få känna sig lika välkomna, säger Sandra Eriksson, ordförande för Kalix för alla.

Inom sektionen för integration ordnas en barnvagnsmarsch för att stoppa mödradödligheten runt om i världen. En annan kampanj är *Säg hej till mig* som går ut på att göra människor mer medvetna om varandra

– Vi vill visa att man kan hälsa på varandra fast man inte känner varandra. Det blir ett öppnare och varmare samhälle om man hälsar på den man möter istället för att titta ner i marken, säger Sandra Eriksson.

Vid jul ordnar Kalix för alla Julklappshjälpen som främst riktar sig till barnfamiljer. Julklappshjälpen stöttar de som känner att pengarna inte riktigt räcker till allt som behövs i juletid.

Tillsammans med HSO-föreningarna i Kalix ordnas en tillgänglighetsdag. Förra året var det premiär för en annan temadag – mat, musik och mångfaldsmässan. Med tesen att mat, musik och kultur bryter genom språkbarriärer möttes människor och gränserna mellan "vi" och "dem" suddades ut.

– Att möta varandra, få namn och ansikten på människor och grupper vi annars mest läser om i media är viktigt, säger Sandra Eriksson.

Kontakt: Kalix för alla, genom Sandra Eriksson • 070-290 39 11 • kalixforalla@outlook.com

En polisledning som avspeglar Sverige

Om polisen i Norrbotten ska kunna ta de bästa besluten för medborgarna i länet krävs det att personerna som fattar beslut är av olika åldrar, kön, etnicitet och sexuell läggning. Under ledning av chefen Ulf Sköld jobbar lokalpolisområdet Luleå/Boden för att bli mer jämställt.

Norrbotten består av fyra lokalpolisområden där området Luleå/Boden är det största. Lokalpolisområdeschefen Ulf Sköld är chef över 13 gruppchefer i området. Gruppcheferna i sin tur ansvarar för utredningsverksamhet, trafik, utryckningsverksamhet, reception och bilar/utrustning.

Under 2017 nådde ledningsgruppen en viktig milstolpe då sju av tretton chefer var kvinnor. Chefernas åldrar spände från 31 år till 60 år. Ett sätt att nå målet var ett internt traineeprogram där poliser fick testa att både vara arbetsledare och gruppchef utan att ha jobbet permanent.

– Det gjorde att fler som inte hade varit chefer tidigare vågade söka gruppchefstjänsterna. Man ska låta folk pröva, säger Ulf Sköld.

Det är gruppcheferna som tillsammans med medarbetarna prioriterar vilken inriktning arbetet ska ha, vilka utbildningar som ska genomföras och vilka medarbetare som ska rekryteras.

Kontakt: Ulf Sköld, Polismyndigheten • 070-656 50 80 • ulf.skold@polisen.se



– Jag fattar inte bättre beslut än vad min ledningsgrupp ger mig råd. De frågor som vi ska ge inriktningar för låter vi gå bordet runt och jag anger inte vad jag tycker och tänker innan jag har hört ledningsgruppens synpunkter, säger Ulf Sköld.

Så stärker Ulf sina chefer

"Alla mina chefer har fått med sig samma råd och uppdrag och det är: tänk inte på att ni måste göra rätt för att få en annan eller en permanent tjänst i framtiden. Jobba som att ni redan har den tjänsten. Jag vill att vi ska ha gjort aktiva val så att vi i efterhand kan säga att vi gjorde så här, därför att. Vi måste ha ett mod för att ta beslut där vi står, här och nu."



Attraktiv arbetsgivare erbjuder heltid

Kalix kommun och socialförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare som verkar för jämställdhet. En faktor för att uppnå målet med en jämställd kommun är möjligheten att arbeta heltid.

Satsningen för att få fler inom socialförvaltningen att jobba heltid kallas Attraktiv arbetsgivare. Målet är att vara en mer jämställd kommun, öka attraktiviteten som arbetsgivare, sänka sjukfrånvaro och övertid, öka inflyttning till kommunen och möta framtidens demografiska utmaningar.

Att arbeta heltid ger både högre lön varje månad och högre pension, a-kassa och socialförsäkringar. Det skapar även möjlighet till utveckling och karriär. När båda parter i en parrelation arbetar heltid skapas förutsättningar för en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

– Heltid ger en möjlighet till ekonomisk jämställdhet och minskar beroende av exempelvis en partners inkomst, säger Helena Öhman Nilsson, processledare på socialförvaltningen inom Kalix kommun.

I nuläget erbjuds heltid till samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom socialförvaltningen med undantag för personliga assistenter, anställda enligt vissa avtal samt anställda inom arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram. Kalix kommun ligger idag på tredje plats i landet när det gäller hur många som arbetar heltid.

– Nu vill vi undersöka varför inte alla väljer heltid och hur vi skapar förutsättningar för att fler ska göra det.

Kontakt: Socialförvaltningen inom Kalix kommun, genom Helena Öhman Nilsson • 070-643 62 12
• helena.ohman-nilsson@kalix.se

30 år av normkritiskt tänkande

Under sina 30 år som yrkesverksam har Ingela Lekfalk jobbat som samhällsjournalist, projektledare i offentlig sektor och som chef inom näringslivet. Den röda tråden genom hennes arbete är normkritiskt tänkande och ett idogt jämställdhetsarbete.

Den senaste berättelsen som Ingela Lekfalk har lyft fram handlar om villkoren för damhockeyn. I filmen *Underdogs* följer hon hockeyspelarna Emma Eliasson och Johanna Fällman som spelar i samma lag i Luleå. I filmen blir det tydligt hur hockeyspelarna är helt annorlunda beroende på vilket kön spelaren har.

– Om vi slår ihop alla damernas löner i Luleå Hockey/MSSK så tjänar de ändå tillsammans mindre än en genomsnittsinkomst för en SHL-spelare, säger Ingela Lekfalk.

Unga hockeytjejer får pendla långa sträckor för att få träna, elitspelare får ingen ekonomisk ersättning för att vara med på landslagssamlingar och relativt nyligt fick damspelare själva betala om en klubb gick sönder.

– Eliassons och Fällmans våndor, samveten och målmedvetenhet gör bitvis ont att följa. Inget är självklart eller lätt, men med sina val synliggör de damhockeyns vardag, säger Ingela Lekfalk.

Kontakt: Ingela Lekfalk • 070-519 65 85 • ingela@lefkalkab.se



Fotograf: Lars Rindeskog

Dokumentären har en stark kraft, men det är inte bara den färdiga filmen som är viktig, menar Ingela Lekfalk. Efter filmen visats börjar arbetet med media och att få andra aktörer att vilja bära de adresserade frågorna.

Letar fler kvinnliga civilingenjörer

Trots en könsstereotyp bransch med betydligt färre kvinnor än män har konsultföretaget iTid Tarinfo AB tack vare aktivt jämställdhetsarbete anställt lika många kvinnor som män de senaste åren.

– Genom att jämna ut vår egen könsfördelning kan vi vara ett föredöme för kvinnor som står inför att välja utbildning eller yrkeskarriär, säger Maria Öqvist, kontorsansvarig i Luleå.

Konsultföretaget iTid Tarinfo AB verkar inom logistik och produktion och har säte i Luleå. Företaget har idag 26 konsulter. Kontor finns i Luleå, Umeå, Skellefteå och Sandviken.

De flesta av medarbetarna inom iTid är civilingenjörer. Civilingenjörer på konsultföretag och i tillverkande industri är till största delen män och det var först 2012 som iTid fick sin första kvinnliga medarbetare. Året efter beslutade styrelsen

att företaget ska sträva mot en jämn könsfördelning och långsiktigt verka som ett föredöme för unga kvinnor som väljer en teknikinriktad utbildning eller yrkeskarriär.

– Under de senaste fem åren har vi sett resultat som med råge överträffar våra förväntningar, säger Fredrik Johansson, vd.

Idag är 12 av 26 anställda kvinnor. På kontoren i Umeå och Skellefteå jobbar fler kvinnor än män. Även i ledningsgrupp och styrelse är könsfördelningen helt jämn.

– Utan vårt aktiva arbete att attrahera kollegor av båda könen hade vi inte lyckats växa i den takt som vi gjort. Tillväxten har skett med egna medel med bibehållen lönsamhet, säger Fredrik Johansson.



Kontakt: iTid Tarinfo AB, genom Fredrik Johansson • 070-665 18 45 • info@itid.se



Alla har rätt till heltidsarbete

I Kiruna kommun var det fler kvinnor än män som arbetade deltid. Det fick personalavdelningen i uppgift att ändra på. Idag har alla rätt till heltidsarbete.

I Kiruna kommun finns ett politiskt beslut om att personalen ska ha rätt att arbeta heltid, med möjlighet att arbeta deltid om man vill. Tanken med beslutet är att det ofrivilliga deltidsarbetet ska försvinna.

När beslutet togs var 92 procent av männen och 88 procent av kvinnorna i Kiruna kommun heltidsanställda och månadsavlönade. Redan efter ett år hade skillnaden mellan män och kvinnor jämnats ut. Sedan tre år tillbaka är lika många kvinnor som män heltidsanställda, hela 95 procent.

Tips från Kiruna kommun

"Att ha heltid som norm kräver att hela organisationen arbetar mot samma mål i samverkan mellan arbetslag, ledning, politik och fackliga organisationer. En förutsättning för att kunna förlägga arbetsuppgifter och individuell schemaläggning på nytt tankesätt kräver att chef tillsammans med arbetsgrupp arbetar strukturerat och ser över verksamheten in i minsta detalj."

– Att jobba heltid kan ha många positiva effekter. Vi vet att stressen över att jaga ihop tid och vikariatstimmar har minskat för de som tidigare haft deltider, säger Catrin Kuoppa, enhetschef på bemanning och rekryteringsenheten.

Att jobba heltid påverkar inte bara hälsan utan också ekonomin, både i nuläget och inför pension. Heltidsjobb är en viktig faktor i att öka den ekonomiska jämställdheten och att kvinnor ska kunna försörja sig själva.

– I Kiruna påverkas det generella löneläget av malmindustrin och löneskillnaderna är stora. Därför är det extra viktigt att alla kvinnor som arbetar inom kommunen har rätt till heltidsarbete, säger Catrin Kuoppa.

Kontakt: Kiruna kommun, genom Catrin Kuoppa • 0980-707 77 • catrin.kuoppa@kiruna.se



Journalistik som blottlägger orättvisor

Genom granskande samhällsreportage visar produktionsbolaget Knowman media AB hur kvinnor och unga flickor skuldbeläggs efter våldtäkter, utpressas att utföra sexuella handlingar och hatas på nätet.

Två flickor våldtas av en populär kille, men i samhällets ögon är det killen det är mest synd om. En annan ung tjej kan peka ut mannen som våldtagit henne men blir misstrodd och åtalas för att ha ljugit om våldtäkten.

Båda fallen görs kända över hela landet tack vare journalisterna Nicke Nordmark och Hasse Johansson. Tillsammans driver de produktionsbolaget Knowman media AB som ligger bakom en rad granskande reportage som visar flickor och kvinnors utsatthet.

– Startskottet var 2010 när vi gjorde reportaget Den andra våldtäkten om hur samhället i Bjästa ställde sig på en utpekad våldtäktsmans sida. Ju mer vi grävde desto mer tydligt blev det hur mycket som finns att berätta om det här ämnet, säger Hasse Johansson.

I ett annat reportage, *Naken på nätet*, berättar Nicke Nordmark och Hasse Johansson om hur unga flickor tvingats att utföra sexuella handlingar framför webbkameran. Där polisen hade lagt ner anmälningar lyckades reportrarna hitta förövaren som nu är dömd till fängelse för brott mot 50 barn.

– Det var rätt enkelt att hitta honom och det var det vi ville visa, att polisen la ner de här ärendena trots att det inte var så svårt. Jag tror att de har blivit bättre nu. Kunskapen finns hos polisen, men inte överallt, säger Hasse Johansson.

Kontakt: Knowman Media, Hasse Johansson och Nicke Nordmark • 070-3256332 • hasse@knowman.se

Nollvision för våld mot kvinnor

Kvinnojouren Iris och Tjejjouren Luleå arbetar för ett jämställt Luleå där mäns våld mot kvinnor, tjejer och barn inte längre existerar. – Vårt feministiska arbete är nödvändigt, då vi tror att en förändring i samhällsstrukturen är det bästa sättet att förändra kvinnor och tjejers livsvillkor, säger Eva Forsberg, kassör.

Kvinnojouren Iris i Luleå har funnits sedan 1981 och verkar för kvinnors och tjejers ökade rättigheter i samhället och mot kvinnoförtryck i alla former. Tjejjouren i Luleå har funnits som en självständig verksamhet i Kvinnojouren Iris sedan 1998. Tjejjouren påverkar samhällsdebatten för att öka jämställdheten i samhället och förebygga våld mot unga kvinnor.

Just nu planerar Kvinnojouren Iris en lokal i Luleå där de kommer att bedriva öppen verksamhet med information och utbildning.

– Vi vill bli mer öppna och berätta om vad vi gör inom kvinnojouren. Vårt skyddade boende är en sak, men genom den öppna verksamheten ska det bli lättare att komma i kontakt med oss. Från hösten ska vi satsa på mer information mot arbetsplatser, universitetsutbildningar och föreningar, säger Eva Forsberg.

Inom Juridikjouren kan kvinnor kostnadsfritt få juridisk rådgivning. Jouren består av kvinnor som läser juridik på universitetet som en kväll i veckan har telefontid för de som behöver juridisk vägledning.

– Det handlar om att ge kunskap kring vad man har för rättigheter. Ibland kan man också behöva hjälp med var man ska slussas vidare i samhället, säger Eva Forsberg.



Kontakt: Kvinnojouren Iris, Tjejjouren Luleå och Juridikjouren • 0920-22 22 23 • iris.lulea@roks.se

Fotboll för alla

Fotboll är historiskt sett en manlig företeelse. Gamla normer och tankesätt behöver bearbetas för att kvinnors plats inom fotbollen på ett naturligt sätt blir jämställd med männens. Det upptäckte Notvikens IK som nu arbetar konsekvent och långsiktigt för att stärka tjejers och kvinnors situation inom fotbollen.

Fler kvinnor på planen, i styrelsen och som domare. Det är målet när Notvikens IK driver sitt jämställdhetsarbete framåt. En viktig åtgärd är att se till att kvinnor kan fortsätta spela fotboll även när livet förändras.

– Många som blir gravida eller nyligt fått barn slutar med fotbollen eftersom de inte vet om, eller hur, de ska träna. Vår fystränare hjälper dem med ett träningsprogram anpassat specifikt för dem och också med att hitta rätt om det behövs kontakt med fysioterapeut, läkare eller andra specialister, säger Börje Löf, sportchef damfotboll.

Jämställdhetsarbetet handlar också om att lyfta frågor om kvinnors villkor inom idrotten och att popularisera kvinnlig idrott.



– Det viktigt att förbättra villkoren när det kommer till träningstider, matchtider, tillgång till hallar och planer. Dessutom försöker vi bevaka så att olika slags regler och tävlingsbestämmelser inte missgynnar kvinnor och tjejer, säger Börje Löf.

Kontakt: Notvikens IK Damfotboll, Börje Löf • 070-336 94 77 • borje.lof@gmail.com



Makers får saker att funka bättre

Genom att öka intresset för teknik hos unga tjejer och kvinnor kommer fler kvinnor att välja utbildningar inom IT och teknikområdet. Det är ledorden för Makers of Norrbotten, ett jämställt projekt som står med båda fötterna i gör-det-självrörelsen.

vågar välja utbildningar med teknisk inriktning, säger Agneta Hedenström.

Makers of Norrbotten har besökt ett flertal av Norrbottens kommuner och på olika sätt hjälpt dem som vill veta mer om makerrörelsen och som i framtiden vill starta ett Makerspace.

En vilja att praktiskt förstå hur saker funkar och en önskan att få saker att funka bättre, det är vad som knyter samman den så kallade Makerrörelsen.

Projektet Makers of Norrbotten föddes ur idén att Makerrörelsen har något unikt att erbjuda gällande skapande med digital teknik. Målet är att kvinnor från olika bakgrund ska prova på, lära sig och vilja använda modern teknik och programmering som verktyg för skapande.

– Vi har också anordnat en rikskonferens med fokus på Makerspace, jämställdhet och integration där olika intressegrupper i samhället fick möjlighet att lyssna till varandra och utbyta erfarenheter, säger Peter Parnes.

Föreningen bakom projektet, Luleå Makerspace, är idag Sveriges mest jämställda Makerspaceförening. Nästan 50 procent av medlemmarna är kvinnor och styrelsen består till 57 procent av kvinnor.

– Vi tror att makerrörelsen kan bidra till att fler unga tjejer som står inför att välja utbildning får se möjligheterna med digital teknik och därför

Kontakt: Makers of Norrbotten, Agneta Hedenström och Peter Parnes • 070-693 84 98, 070-239 29 95
• aghed70@gmail.com, peter@parnes.com

Jämställt för ökad tillväxt

Med konkreta och verklighetsnära insatser har Sara Nilsson hjälpt företag i Norrbotten att bli mer jämställda.

– Ska man använda skattemedel till företagsstöd ska det spilla över på högre värden än bara ekonomisk tillväxt, säger Sara Nilsson, jämställdhetskonsult.

Elva företag i åtta kommuner har fått hjälp och stöd när det gäller jämställdhet och mångfald. Företagen finns inom olika näringar, bland annat hotell, livsmedel och markentreprenad.

Sara Nilssons insats har varit en del av Region Norrbottens arbete med regeringsuppdraget jämställd regional tillväxt.

– Jag har skapat förståelse och handlingskraft så att företagen kan attrahera och behålla en personalgrupp där kompetens och förmågor är det som står i fokus i motsats till kön, etnisk bakgrund och ålder, säger Sara Nilsson.

Det handlar bland annat om att företagen via ett mer jämställt arbete kan nå tillväxt i form av att inte gå miste om resurser och möjliga kunder på grund av förutfattade meningar, som ofta är omedvetna.

I det arbete som gjorts tillsammans med företagen ingår att utveckla arbetsmiljön, företagsledares beslutsfattande som kan leda till nya sätt att arbeta, anställningsförhållanden och föräldraledighet.

Sara Nilsson har träffat företagsledningarna flera gånger, vilket var nödvändigt för skapa verklig förändring.

– Det handlar mycket om tillit, eftersom det som är svårt för företagen inte är något man alltid vill lyfta fram, säger Sara Nilsson.

Film om jämställd tillväxt

Hör Sara Nilsson och tre företagsledare berätta om vad projektet gett dem.

Sök på "jämställd regional tillväxt norrbotten" för att hitta filmen eller använd länk nedan.



youtu.be/20Dn1P1eEC4



Fotograf: J. Fagerlund

Kontakt: Sara Nilsson, Jämsa • 070-548 98 59 • info@jamsa.se



Jämställd mark- och vattenanvändning

När Piteå kommun genomförde ett översiktsarbete för fem landsbygdscentra togs jämställdhet med som ett viktigt perspektiv. Det har resulterat i konkreta förslag som ska göra kommunen mer jämställd. Ett exempel är utökad kollektivtrafik till lärosäten. Det underlättar vardagslivet för dem som använder buss som transportmedel, vilket oftare är kvinnor.

Piteå kommun har som mål att alla verksamheter ska jämställdhetsintegreras. När avdelningen Samhällsplanering förra året fick i uppdrag att projektleda den plan som ger uttryck för kommunens vilja vad gäller framtida mark- och vattenanvändning samt utveckling ingick därför jämställdhet i uppdraget. Planen ger vägledning inför kommande detaljplanering och andra åtgärder.

– Jämställdhetsintegreringen innebar att allt arbete inom projektet skulle genomlysas med perspektiven barn och unga, jämställdhet och integration, säger Anna Stamblewski.

Några av de åtgärder och förslag som har kommit fram av arbetet är att studera hur jämställd arbetsmarknaden på landsbygden är, att anläggningar för idrott ska matcha behov från både män och kvinnor oavsett ålder och att genomföra trygghetsvandringar inom alla landsbygdscentra.

– Arbetet med jämställdhet har varit och är ett lärande. Det kommer att vidareutvecklas inom andra projekt inom samhällsbyggnad, säger Anna Stamblewski.

Kontakt: Piteå kommun, genom Anna Stamblewski • 0911-69 61 29 • anna.stamblewski@pitea.se



Förskola med regnbågs-certifikat

Att jobba jämställt är idag en självklarhet för många. Uddens förskola i Luleå klev tidigt på jämställdhetståget. I 14 år har pedagogerna jobbat med att ge barn en jämställd start i livet.

– Frågor och insikter som har med värdegrund, allas lika värde och empati måste man växa upp med för att kunna införliva, säger Lena Österlund.

Uddens förskola har fem avdelningar med barn i åldrarna ett–sex år. Förskolan ligger i på Porsön i Luleå. Grannar är Luleå tekniska universitet och teknikparken Aurorum som bidrar till områdets mångfacetterade karaktär. Många familjer i området har multikulturella och flerspråkiga erfarenheter.

– För att åstadkomma en verklig förändring i samhället måste vi börja med barnen och det gör vi, säger Lena Österlund.

Hon menar att om barnen behandlas jämställt blir det senare i livet självklart att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, samma mod att göra det man önskar och få lön för det arbete de utför.

I genusarbetet på förskolan finns många praktiska råd om hur man som pedagog bemöter barnen. Vid lunchen kan det handla om att uppmana flickor att ta för sig och påminna pojkar om att se till att maten räcker till alla. Om ett barn har nya kläder säger man inte att plagget är fint eller häftigt utan fokuserar istället på att kläderna ser mjuka eller varma ut.

– Vi vänder ut och in på alla begrepp och granskar hela tiden oss själva. Till exempel har vi filmat när vi klär på barnen inför att gå ut för att se om vi använder olika tonfall till flickor och pojkar, säger Lena Österlund.

Kontakt: Uddens förskola, genom Lena Österlund • 072–227 96 72 • lena.osterlund@skol.lulea.se

Jämnare chefslöner i Kalix

Liknande jobb men löneskillnader på tusentals kronor. Så såg löneläget ut för enhetschefer inom Kalix kommun innan man genom en arbetsvärdering kunde upptäcka de oförklarliga skillnaderna. Nu har flera chefer fått ett löneyft.

En chef inom tekniska förvaltningen kunde ha två tusen kronor mer i lön än motsvarande chef inom vård och omsorg – det visade förra årets lönekartläggning inom Kalix kommun. Skillnaderna gick inte att förklara eller motivera och för att jämna ut skillnaderna gjorde kommunen en extra lönesatsning på enhetschefer.

– Det har funnits en gammal norm och struktur som värderat de mansdominerade yrkena högre ur ansvar och arbetsmiljöaspekter. Därför har mansdominerade yrken fått högre löner, förklarar Ulrika Kauppi, HR-strateg och processledare för jämställdhet i Kalix kommun.

Tidigare togs liten hänsyn till relationer, påfrestande socialarbetsmiljö och krav på tillgänglighet i kontaktyrken. Fokus låg på den fysiska arbetsmiljön. Konkurrenten om arbetskraft med andra arbetsgivare på privata marknaden har tidigare bara värderats för de mansdominerade yrkena, vilket även varit en förklaring till de högre lönerna.



– Genom att inte godta marknaden som förklaring till männens höga löneläge bidrar Kalix kommun till att synliggöra normer och visa vägen till att det går att förändra en struktur. Fler arbetsgivare kommer att vilja göra samma satsning för att inte halka efter, säger Ulrika Kauppi.

Kontakt: Ulrika Kauppi • 0923–65 104 • ulrika.kauppi@kalix.se

Elevernas röster är kompassen

I Övertorneå kommun har flickor haft bland de bästa meritvärdena i landet medan pojkarnas resultat varit mycket sämre. Efter att kommunen tog tag i antiplugg-kulturen har resultaten för pojkarna vänt uppåt.

Alla barn och elever oavsett kön har rätt till likvärdiga förutsättningar för lärande, kunskapsutveckling och måluppfyllelse. Under de senaste tre åren har barn- och utbildningsförvaltningen och skolorna i Övertorneå arbetat intensivt tillsammans med eleverna för att även pojkar ska kunna nå goda studieresultat.

Nu har arbetet gett effekt och det finns exempel från grundskolan i Övertorneå där klyftan mellan flickor och pojkar minskar. I fyra av sju klasser i årskurserna 6–9 på Svarträvens skola har pojkarna nu något bättre resultat än flickorna.

Arbetet handlar inte bara om att pojkar ska få bättre skolresultat utan även om att stärka deras nuvarande och framtida hälsa.

– Det finns ett starkt samband mellan svaga studieresultat, sociala problem och dålig hälsa. Låga eller ofullständiga betyg från grundskolan ökar risken för social utsatthet, missbruk och till och med självmord, säger Lena Hannu, förvaltningschef.

Vuxna män är överrepresenterade i statistiken för självmord och psykisk ohälsa i Norrbotten. Övertorneå kommun har kopplat ihop lärande, hälsa och jämställdhet i sitt utvecklingsarbete.

– Vår övertygelse är att ett barn eller en ung människa som upplever en känsla av att lyckas, att få vara den man vill vara och utvecklas till sin fulla potential är en stark förebyggande faktor när det handlar om att utveckla ett destruktivt beteende i vuxen ålder, säger Lena Hannu.



Kontakt: Barn- och utbildningsförvaltningen inom Övertorneå kommun, genom Lena Hannu • 070-628 03 83
• lena.hannu@overtornea.se

Kriterier och bedömning

Sveriges jämställdhetspolitiska mål om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv har utgjort kriterier för priset. Ansökningar och nomineringar bedöms efter deras koppling till det övergripande målet och delmålen.

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 beslutsfattande.

Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och 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.

Övriga bedömningskriterier är hur arbetet har medverkat till att öka kunskapen om jämställdhet i samhället och om det medverkat till att bryta stereotyperna könsmönster genom att synliggöra eller motverka dessa.

Sist men inte minst, finns ytterligare ett kriterium som gäller för jämställdhetsarbete som skett i kommuner, landsting och regioner. Det handlar om den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen. I Norrbotten har samtliga 14 kommuner antagit deklarationen liksom Region Norrbotten. För deras ansökningar/nomineringar finns alltså även kriteriet hur väl arbetet är kopplat till CEMR-deklarationens principer och artiklar.

**Samverkan för
jämslällldhet
NORRBOTTEN**

