



Den gode og attraktive arbejdsplads

Gender Equality Plan

Ligestillingsplan for Region Syddanmark

Gender Equality Plan

Denne Ligestillingsplan (Gender Equality Plan) har til formål at sammenfatte Region Syddanmarks indsatser for at forebygge kønsskævhed i alle dele af organisationen samt at beskrive målsætningerne for det videre arbejde.

Ligestillingsplanen er udarbejdet for Region Syddanmark og dækker alle regionens enheder og arbejdspladser. Planen er godkendt og underskrevet af Regionsdirektør Jane Kraglund.

Fakta om Region Syddanmark

Region Syddanmark består af omkring 27.000 ansatte. Sammen har vi ansvaret for det syddanske sundhedsvæsen (somatikken og psykiatrien), specialiserede botilbud og den regionale udvikling til gavn for regionens 1,2 millioner borgere.

Derudover arbejder over 1.700 forskere for at levere klinisk forskning, så vi kan forsætte udviklingen af vores sundhedsvæsen til gavn for patienten. Kønsbalance i forskning er en vigtig prioritet for regionen, og selvom der fortsat er en overvægt af mandlige professorer, går det den rigtige vej.

Det ses eksempelvis på Odense Universitetshospital (OUH), hvor 68 procent af de Ph.d.-studerende i 2024 var kvinder.

I Forskningsstrategien for OUH og Klinisk Institut på Syddansk Universitet (SDU) for 2021-2025 forpligter man sig desuden til at udarbejde handleplaner for ligestilling i samarbejde med SDU's Gender Equality Team.

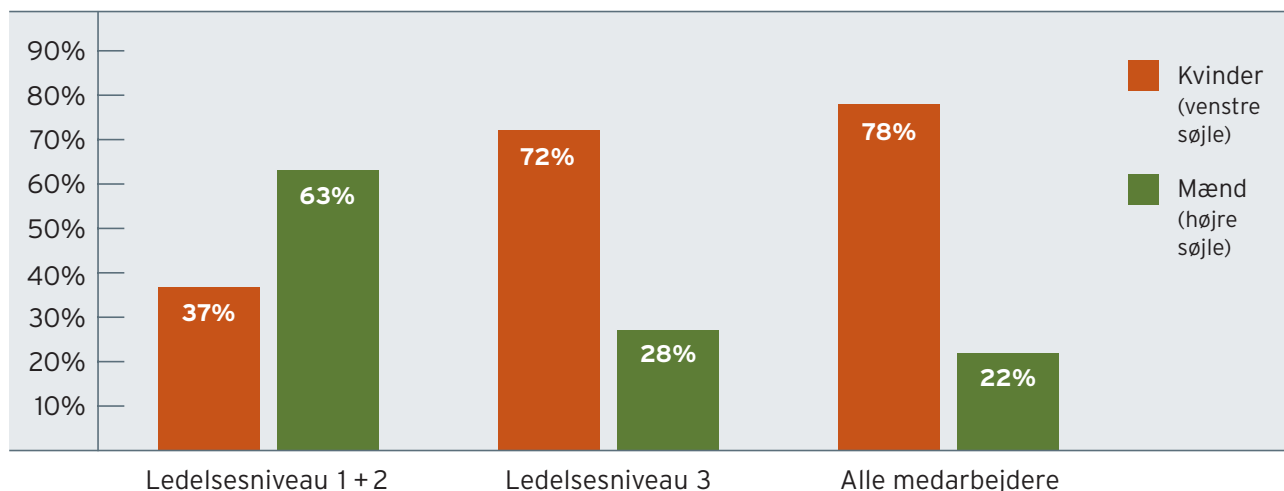
Læs **forskningsstrategien på OUH's hjemmeside**.

Fondsmidler

For at søge fondsmidler fra Horizon Europe (EU's rammeprogram for forskning og innovation 2021-2027) skal organisationen være registreret i EU's ansøgningsportal - Funding & Tenders Portal. Her får hver organisation tildelt en unik PIC-kode (Participant Identification Code).

PIC-koden for Region Syddanmark og alle enheder er: 999602073.

Figur 1: Fordeling af køn på ledelsesniveauer og i hele organisation pr. 16.12.2024



Note: Alle ansættelsestyper og ansættelsesformer indgår i optællingen.

Ledelsesniveau 1 + 2 = direktører, afdelingschefer i regionshuset og centerchefer på sociale centre.

Ledelsesniveau 3 = afdelingsledelser og funktionsledelser med personaleansvar.

Gender Equality Plan

Datainsamling og monitorering

Region Syddanmarks indsats for at forebygge køns-skævhed i alle dele af organisationen bygger på løbende datainsamling og monitorering af køns-opdelte data.

Vi monitorerer månedligt kønsopdelte data på blandt andet lønninger, ledelsesstillinger, sygefravær og barselsorlov gennem Kommunal og Regional Lønstatistik (KRL).

Et godt arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere trives uanset køn, er afgørende for at sikre kønsbalancen i organisationen. Derfor gennemfører vi hvert andet år Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU), som blandt andet måler på mænd og kvinders oplevelse af trivsel, arbejdsopgaver, social kapital og muligheder for at udvikle sig i organisationen.

MTU'en viste i 2023, at mænd og kvinder i samme omfang føler, at deres opgaver er meningsfulde, og at kvinder i lidt højere grad er tilfredse med måden deres evner bruges på.

Region Syddanmark vil øge niveauet af monitorering og afrapportering af kønsopdelte data yderligere, så vi kan styrke vores fælles forståelse af denne udfordring. Derfor indgår ligestilling mellem kønnene og arbejdet med målsætningen i Ligestillingsplanen i "Den gode og attraktive arbejdsplads - medarbejdere, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling", som præsenteres for det politiske system, forskellige ledelsesfora og Hovedudvalget som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Igennem drøftelser mellem leder- og medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget bliver indsatsen på ligestillingsområdet demokratisk forankret i organisationen, og vi sikrer, at der er en bred opbakning til initiativerne på ligestillingsområdet.

Dedikerede ressourcer og træning

Region Syddanmark forpligter sig til at have dedikerede ressourcer til at arbejde med udfærdigelse af målsætninger, implementering og monitorering af Ligestillingsplanen.

Vi arbejder med ligestilling på alle niveauer i organisationen, og emnet indgår i den regionale udviklingsstrategi for 2024-2027.

Læs **den regionale udviklingsstrategi "Sammen om fremtidens Syddanmark"** på regionens hjemmeside.

Det regionale strategiske forskningsråd har fokus på ligestilling og arbejder kontinuerligt med at sikre lige og bedre karriereveje inden for forskning.

Strategi for Sundhedsforskning fokuserer på at sikre effektive forskningsprocesser og effektiv udnyttelse af forskningsressourcerne, herunder udnyttelse af det samlede menneskelige potentiale uanset køn.

Læs **strategi for sundhedsforskning** på regionens hjemmeside.

Region Syddanmark har nedsat en regional arbejdsgruppe, hvor repræsentanter fra alle sygehusene i regionen arbejder med forskeransættelser inden for feltet HR Jura og Forhandling. Her drøftes problemstillinger og udfordringer i forhold til forskeransættelser, herunder eventuelle vilkår, som kan føre til kønsskævhed i organisationen.

Regionen har desuden udarbejdet en række dilemmafilms om diversitet og forskellighed, som kan bidrage til at kickstarte dialogen om hvordan vi samarbejder og styrker opgaveløsningen - også når vi er forskellige.

Gender Equality Plan

Kapacitetsopbygning og uddannelse

Ligestillingsplanen understøttes af træning i fremme af større lighed mellem kønnene på flere måder.

Der tilbydes MED-udvalgskurser og temadage om mangfoldighed og ligestilling mellem kønnene, som er med til at sikre en personalepolitik, der understøtter mangfoldige og attraktive arbejdspladser.

Det Sociale Kapitel danner rammen om drøftelser mellem medarbejder- og lederrepræsentanter i MED-udvalgene for at sikre, at Region Syddanmark er en social ansvarlig arbejdsplads.

Læs **Det sociale kapitel** på regionens hjemmeside.

Livsfasepolitikken understøtter arbejdet med at skabe en mangfoldig arbejdsplads, hvor der er plads til alle medarbejdere, uanset hvilken livsfase de befinder sig i.

Læs **Livsfasepolitikken** på regionens hjemmeside.

Der afholdes kurser om personalejura, hvor ledere blandt andet bliver uddannet til at sikre, at der i alle dele af et ansættelsesforløb ikke forskelsbehandles på baggrund af blandt andet køn.

Ledelsen kan benytte data fra Ligestillingsredøgørelsen og MTU til at fokusere på kønsbalancen, og alle regionens enheder har statistikker over kønsbalancen til rådighed i forbindelse med rekruttering.

Andre tematikker

Work-life-balance og understøttende strukturer og kultur

Balancen mellem arbejds- og privatliv er afgørende for, at medarbejdere i organisationen kan trives. Det er en central del af regionens pejlemærker, Livsfasepolitikken, Personalepolitikken og Arbejds miljøpolitikken, at Region Syddanmark er en sund arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og har arbejdsglæde, så alle kan yde sit individuelle bidrag til at løse kerneopgaven.

Find **medarbejderpolitikker og pejlemærker** på regionens hjemmeside.

MED-systemet er med til at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen er demokratisk forankret og støttet af ledere såvel som medarbejdere.

Balance mellem kønnene i ledelse og beslutningstagning

Region Syddanmark har en målsætning om at sikre en ligelig fordeling af kønnene på de øverste ledelsesniveauer. En ligelig fordeling er opnået, når det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 procent.

En øget balance på de øverste ledelsesniveauer og dermed også i beslutningstagning fordrer et arbejde med ligestilling på alle niveauer i organisationen, så vi får en velfungerende og kønsbalanceret fødekæde af fremtidige ledere.

Under afsnittet målsætninger og indikatorer, kan du læse mere om arbejdet med at skabe kønsbalance i ledelse og beslutningstagning.

Ligestilling mellem kønnene i rekruttering og karriereudvikling

I Region Syddanmark har vi løbende fokus på at optimere vores rekrutteringsproces, da det er afgørende for, at vi kan tiltrække kvalificerede ansøgere, uanset køn, når vi opslår ledige stillinger. Der tilbydes blandt andet kurser i annonceskrivning med fokus på at understøtte ledere og medarbejdere i organisationen til at skrive kønsneutrale stillingsopslag, der appellerer til alle uanset køn.

Det ses blandt andet i vores employer branding, hvor vi anvender fotos, der afspejler diversiteten blandt vores medarbejdere, og som dermed appellerer til ansøgere på tværs af køn, alder, nationalitet osv. Derudover har Esbjerg og Grindsted Sygehus udviklet en række film, som kan inspirere flere mænd til at blive sygeplejersker.



Når ansøgere udfylder det elektroniske ansøgningsskema, har vi desuden fjernet feltet køn, så vi sikrer, at ansøgere bliver vurderet på baggrund af, hvorvidt de matcher kompetencekravene i stillingen.

I sammensætningen af ansættelsesudvalg er vi ligeledes opmærksomme på, at vi har en bred medarbejderrepræsentation, så vi sikrer, at det er den bedst kvalificerede ansøger, som ansættes i stillingen.

Foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane

Det er vigtigt, at kønsbaseret vold og seksuelle krænkelser ikke finder sted på arbejdspladserne i Region Syddanmark. Derfor indeholder MTU spørgsmål om oplevelser med seksuelt krænkende handlinger, ligesom Koncern HR har udarbejdet en guide til lederne, som beskriver, hvordan lederen kan håndtere tilfælde af seksuelle krænkelser på arbejdspladsen. Derudover er der oprettet rådgivningslinjer, hvor personer, som har oplevet seksuelle krænkelser, kan modtage anonym støtte og rådgivning.

Gender Equality Plan

Målsætninger og indikatorer

MÅLSÆTNING #1:

Mere ligelig fordeling af barselsorlov mellem mænd og kvinder

Region Syddanmark arbejder for at flere mandlige medarbejdere afholder mere barselsorlov. Målsætningen skal ses i forlængelse af Region Syddanmarks ambition om at styrke en kultur i organisationen, som bidrager til, at alle medarbejdere finder en balance mellem arbejds- og privatliv, ligesom at målsætningen afspejler vigtigheden af at skabe lige muligheder for alle uanset køn.

Vi vurderer om organisationen bevæger sig i den rigtige retning gennem en årlig analyse af to indikatorer. For det første undersøger vi, hvor mange barselsdage den gennemsnitlige mandlige medarbejder tager (se figur 2).

For det andet sammenligner vi antallet af dage mandlige og kvindelige medarbejdere i gennemsnit har afholdt barselsorlov (se figur 3 på næste side).

På den måde bliver vi klogere på, om vores mandlige medarbejdere afholder en større andel af det samlede antal barselsdage i organisationen, når der kontrolleres for kønsfordeling.

Figur 2 og 3 viser, at regionens mandlige medarbejdere i dag tager flere barselsdage, og at de udgør en højere andel af den samlede barsel, når man sammenligner med de foregående år.

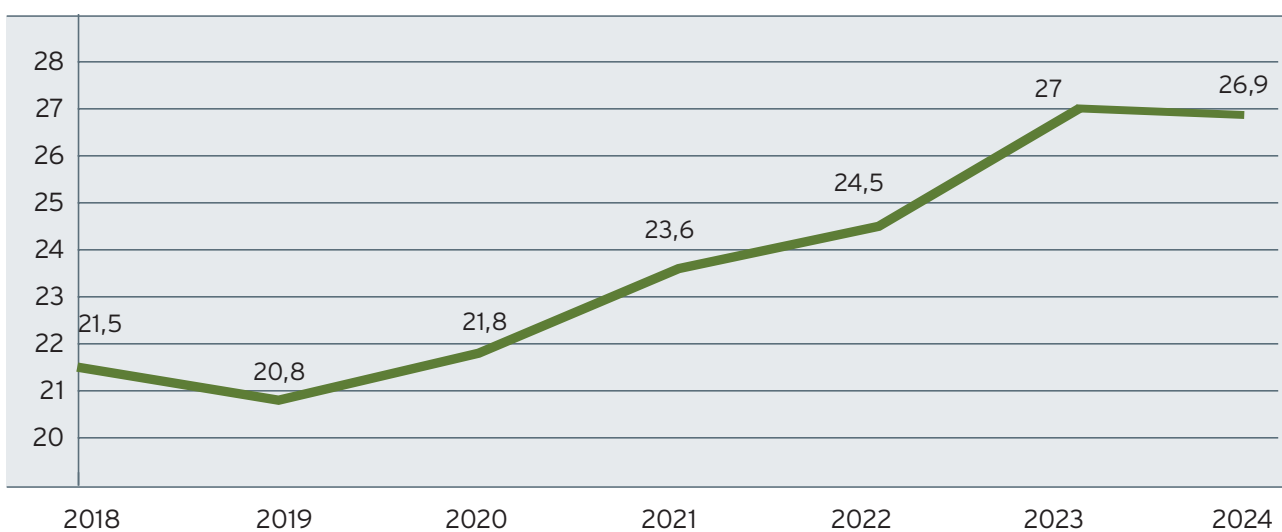
Regionens målsætning er, at de mandlige medarbejdere tager minimum 30 procent af den samlede barselsorlov ved udgangen af 2026, når der kontrolleres for kønsfordeling.

MÅLSÆTNING #2:

Mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på de øverste ledelsesniveauer

Region Syddanmark arbejder for at skabe ligestilling mellem kønnene på de øverste ledelsesniveauer. I dag er 59 procent på direktionsniveau mænd (13 mænd og 9 kvinder).

Figur 2: Gennemsnitlig antal barselsdage for mandlige medarbejdere, 2018-2024



Note: Gennemsnitligt antal dages barselsfravær for mandlige medarbejdere, der har afholdt barselsorlov. Opgjort i arbejdsdage for ordinært ansatte, månedslønnede medarbejdere pr. kalenderår.

Gender Equality Plan

For at der kan skabes en kønsbalance på de øverste ledelsesniveauer, er det vigtigt, at der er kvalificerede ansøgere fra det underrepræsenterede køn. Samtidig skal en målsætning på området tage højde for, at det er vigtigt for regionen at fastholde sine topledere, når de først er ansat.

Derfor vil Region Syddanmark arbejde med målsætningen gennem en helhedsorienteret tilgang og kigge på ligestilling i alle dele af organisationen, og dermed ikke blot fokusere på rekrutteringsprocessen til stillinger på de øverste ledelsesniveauer. Det gør vi for at sikre en sund og kønsbalanceret fødekæde af fremtidige ledere.

Vi følger udviklingen ved at kigge på tre indikatorer. For det første er vi interesseret i fordelingen af mænd og kvinder på SYDTALENT, som er Region Syddanmarks talentudviklingsprogram for ledere. Her ser vi en overvægt af kvinder på holdene i 2022 (64 procent) og 2023 (76 procent).

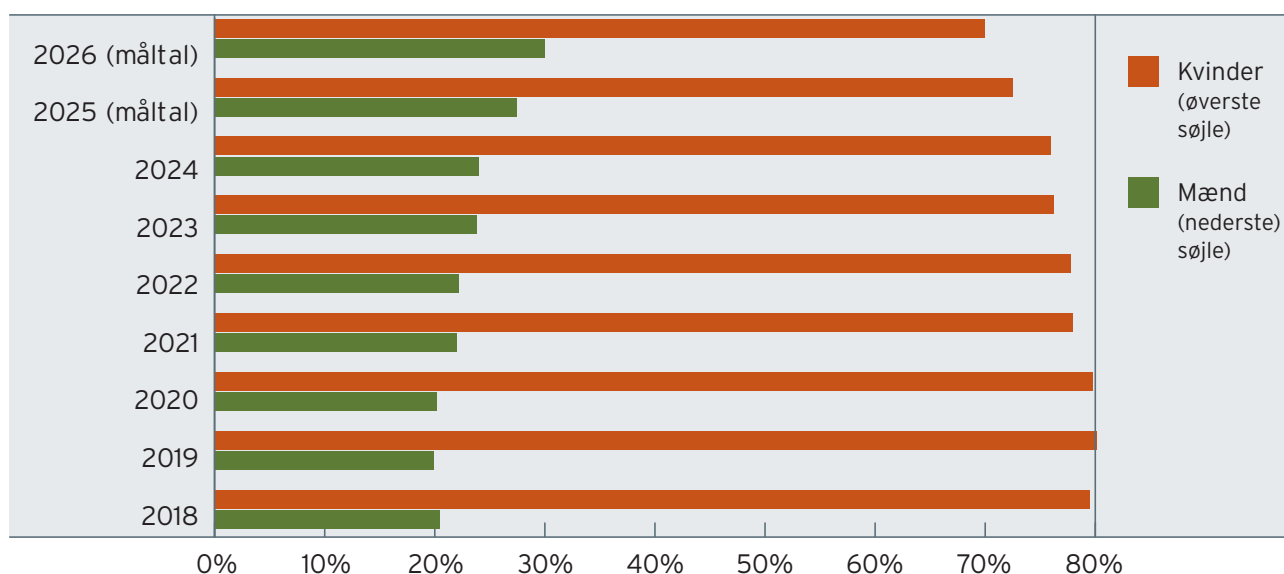
Da kvinderne i dag udgør det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer, er det positivt at den fremtidige fødekæde af ledere indeholder relativt mange kvinder.

For det andet ser vi på fordelingen af mænd og kvinder blandt afdelingschefer og funktionsledere med personaleansvar, og for det tredje kigger vi på fordelingen af mænd og kvinder i direktionerne.

Den konkrete målsætning er, at det underrepræsenterede køn på direktionsniveau udgør mere end 40 procent.

Jane Kraglund
Regionsdirektør
Den 3. februar 2025

Figur 3: Fordeling af barselsdage mellem mænd og kvinder, 2018-2026



Note: Procentvis fordeling af gennemsnitlig barselsfravær hos mænd og kvinder opgjort i arbejdsdage for ordinært ansatte, månedslønnede medarbejdere pr. kalenderår.