



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 af Direktionen 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 64 procent af de Ph.d.-studerende i 2020 var kvinder.

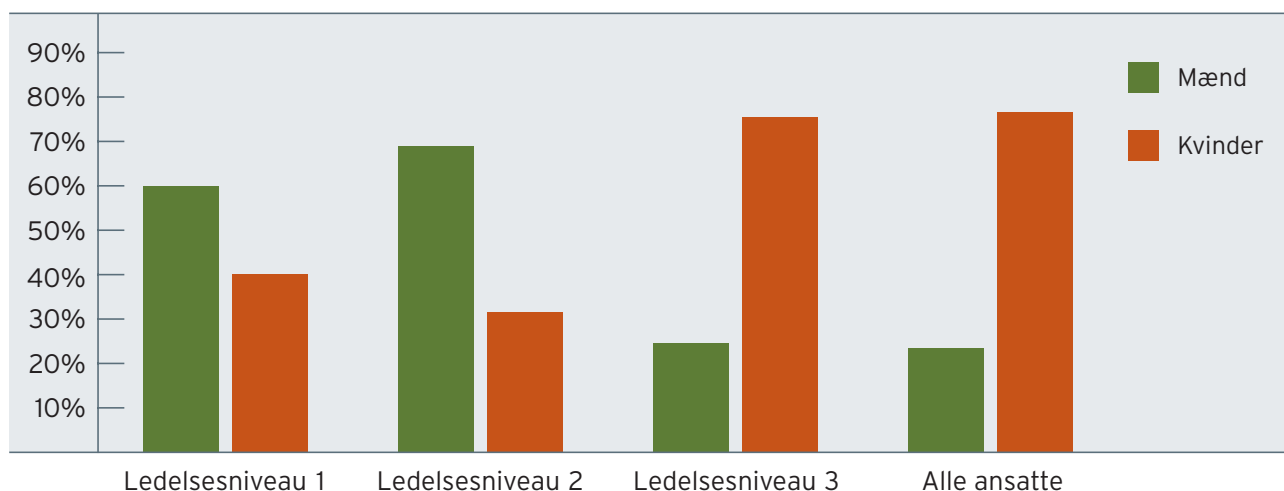
I **Forskningsstrategien for OUH og Klinisk Institut på Syddansk Universitet (SDU) for 2021-2025** forpligter man sig desuden til at udarbejde handleplaner for ligestilling i samarbejde med SDU's Gender Equality Team.

## 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.

## Fordelingen af køn på ledelsesniveauer i hele organisationen så i november 2020 således ud



Note: Alle ansættelsestyper og ansættelsesformer indgår i optællingen.

# Gender Equality Plan

---

## Dataindsamling og monitorering

Region Syddanmarks indsats for at forebygge køns-skævhed i alle dele af organisationen bygger på løbende dataindsamling 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). Hvert tredje år afrapporteres data til Beskæftigelsesministeriet, som udgiver en rapport på baggrund af de indsendte informationer.

Den seneste rapport for Region Syddanmark (2020) **kan læses her**.

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 viste i 2021, at mænd og kvinder i samme omfang føler, at deres kompetencer bliver brugt på den rigtige måde, og at de har muligheden for at realisere deres potentiale i organisationen.

Region Syddanmark vil øge niveauet af monitorering og afrapportering af kønsopdelte data yderligere, så vi kan styrke vores fælles forståelse af denne udfordring. Derfor vil ligestilling mellem kønnene fra 2022 blive indarbejdet 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. Den regionale udviklingsstrategi for 2020-2023 skal forme "**Fremtidens Syddanmark**", og her indgår ligestilling mellem kønnene som et centralt tema. Det handler blandt andet om at styrke ligestilling på uddannelsesområdet og sikre lighed i sundhed.

Det regionale strategiske forskningsråd har fokus på ligestilling og arbejder kontinuerligt med at sikre lige og bedre karriereveje inden for forskning. I februar 2021 havde forskningsrådet eksempelvis besøg af SDU's Gender Equality Team, som kom med anbefalinger til stillingsopslag og mentorordninger i forhold til at sikre ligestilling.

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

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.

# Gender Equality Plan

---

## Kapacitetsopbygning og uddannelse

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

Der afholdes 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.

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

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 arbejds glæde, så alle kan yde sit individuelle bidrag til at løse kerneopgaven.

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 arbejder for at sikre ligestilling på alle niveauer i organisationen og derfor også inden for 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. 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. Når ansøgere udfylder det elektroniske ansøgnings-skema, 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 en rådgivningslinje i Koncern HR, hvor personer, som har oplevet seksuelle krænkelser, kan modtage anonym støtte og rådgivning.

# Gender Equality Plan

## Målsætning og indikatorer

Vi vil i Region Syddanmark indtil 2024 arbejde for, at de mandlige medarbejdere holder en højere andel af det samlede antal barselsdage, der afholdes i organisationen. Målsætningen skal ses i forlængelse af Region Syddanmarks ambition om at styrke den 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 i organisationen for alle uanset køn.

Fra 2018 til 2021 holdte den gennemsnitlige mand i organisationen mellem 20 og 21,8 barselsdage om året, mens det tilsvarende antal barselsdage for den gennemsnitlige kvinde var mellem 83 og 87. Når man sammenligner den gennemsnitlige mandlige og kvindelige medarbejder, afholder mændene altså omkring mellem 19 og 20 procent af den samlede barsel, der afholdes i organisationen.

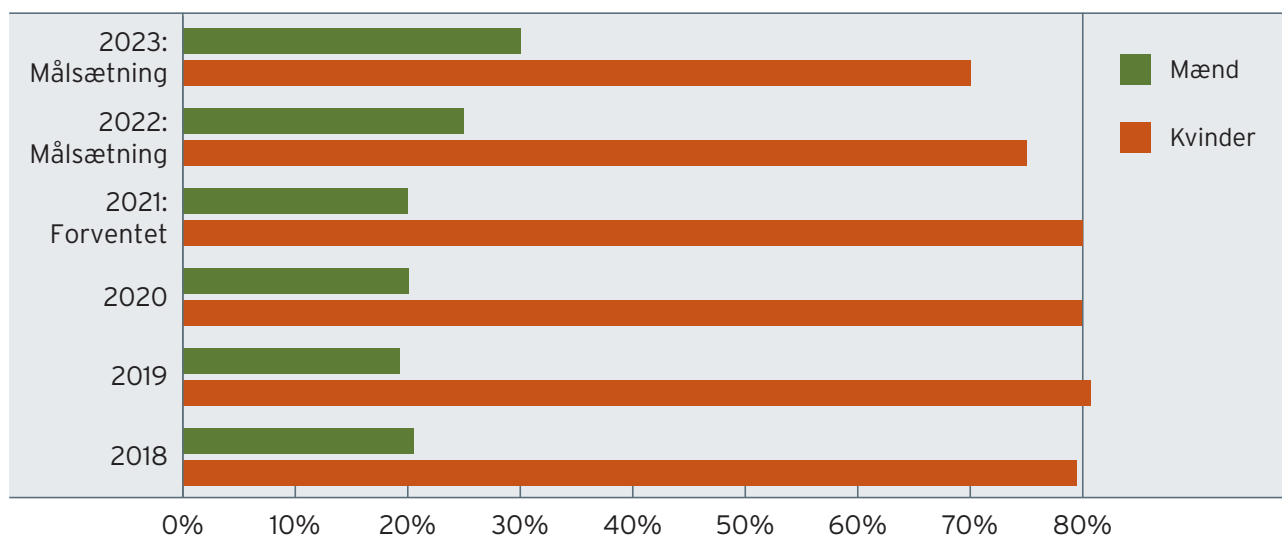
Nedenfor ses udviklingen i den procentvise fordeling af afholdte barselsdage siden 2018. Målsætningen er, at mændenes andel af de samlede antal barselsdage, der afholdes i organisationen stiger med fem procentpoint pr. år indtil udgangen af 2023.

Målsætningen skal ses i lyset af, at den danske regering i oktober 2021 vedtog en bred politisk aftale om at fordele barselsorlov ligeligt mellem mødre og fædre i tråd med EU's orlovsdirektiv fra januar 2019. Det betyder, at den øremærkede barsel til mænd stiger fra 2 til 11 uger i august 2022, hvorfor vi også forventer, at en stigning på 10 procentpoint i det samlede antal barselsdage, der afholdes i organisationen er en realistisk målsætning.



/ Jane Kraglund  
Regionsdirektør

## Fordeling af barselsdage



Note: Gennemsnitligt barselsfravær opgjort i arbejdsdage for ordinært ansatte, månedslønnede medarbejdere pr. kalenderår.