Den gode og attraktive arbejdsplads

Gender Equality Plan

Ligestillingsplan for Region Syddanmark

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 kliniknær 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.

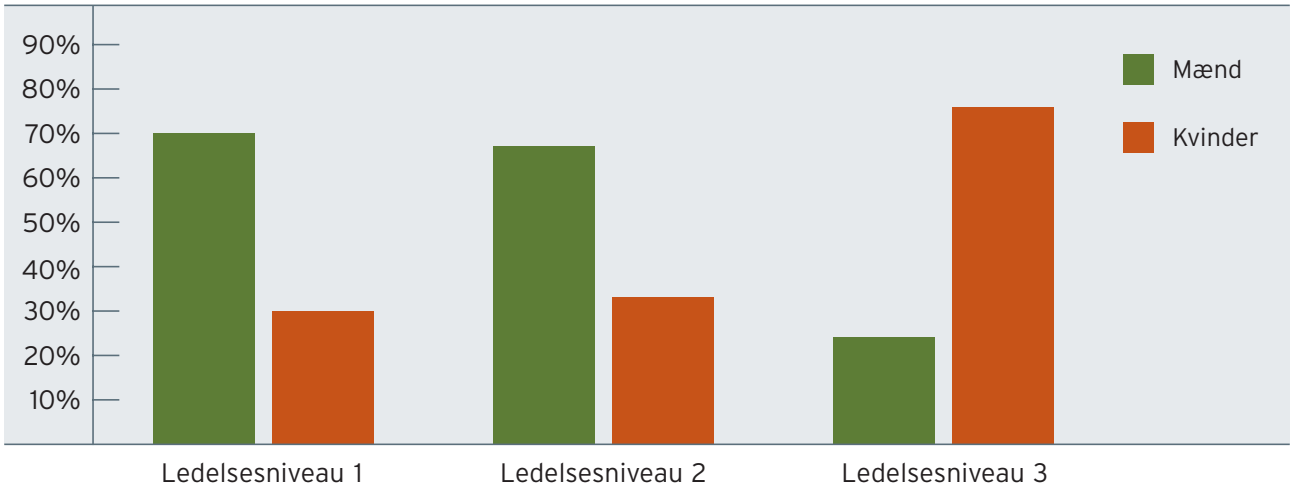
Læs **forskningsstrategien på OUH's hjemmeside**.

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: Fordelingen af køn på ledelsesniveauer i hele organisationen så i august 2022 således ud



Note: Alle ansættelsestyper og ansættelsesformer indgår i optællingen.

Dataindsamling og monitorering

Region Syddanmarks indsats for at forebygge kønsskævhed i alle dele af organisationen bygger på løbende dataindsamling og monitorering af kønsopdelte 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.

Læs den seneste rapport for Region Syddanmark på **ligestillingidanmark.dk**.

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 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 2020-2023. Det handler blandt andet om at styrke ligestilling på uddannelsesområdet og sikre lighed i sundhed.

Læs **den regionale udviklingsstrategi "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. 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.

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.

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.

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 Ligestillingsredegørelsen og MTU til at fokusere på kønsbalancen, og alle regionens enheder har statistiker 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 Arbejdsmiljøpolitikken, 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 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 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

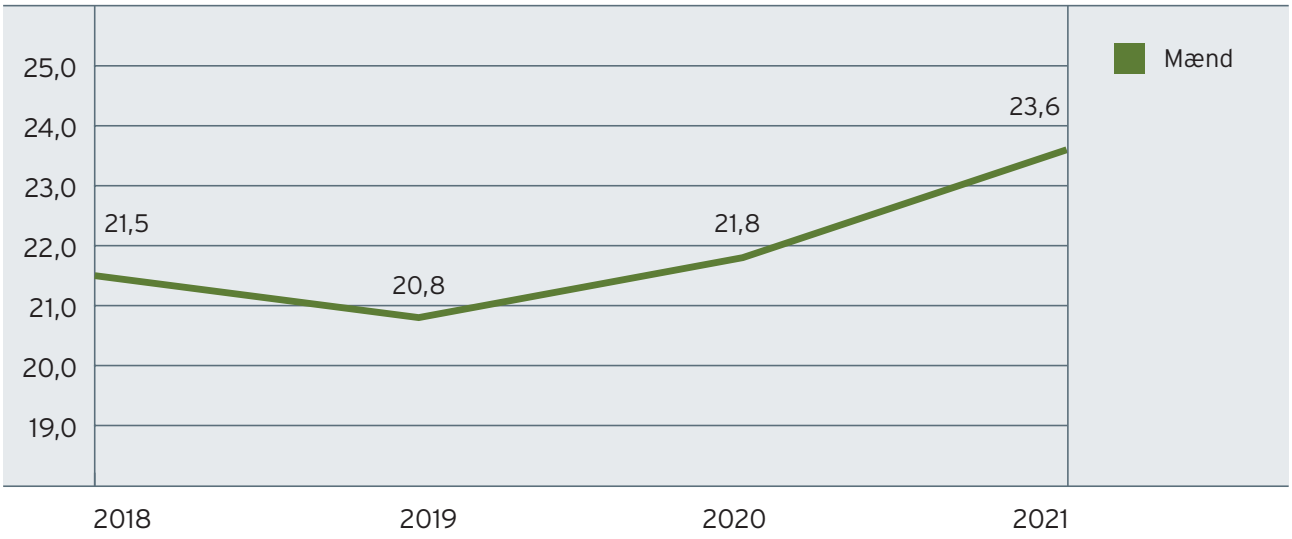
Det er vigtigt, at kønsbaseret vold og seksuelle krænkelser ikke finder sted på arbejdspladserne i Region Syddanmark. Derfor indeholder MTU spørgsmål om oplevelser med seksuelt krænkende handlinger, ligesom Koncern HR har udarbejdet en guide til lederne, som beskriver, hvordan lederen kan håndtere tilfælde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

Målsætning og indikatorer

Vi vil i Region Syddanmark indtil 2024 arbejde 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 i organisationen 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).

Figur 2: Gennemsnitlig antal barselsdage for mandlige medarbejdere



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 det andet sammenligner vi antallet af dage mandlige og kvindelige medarbejdere gennemsnitligt har holdt barselsorlov (se figur 3).

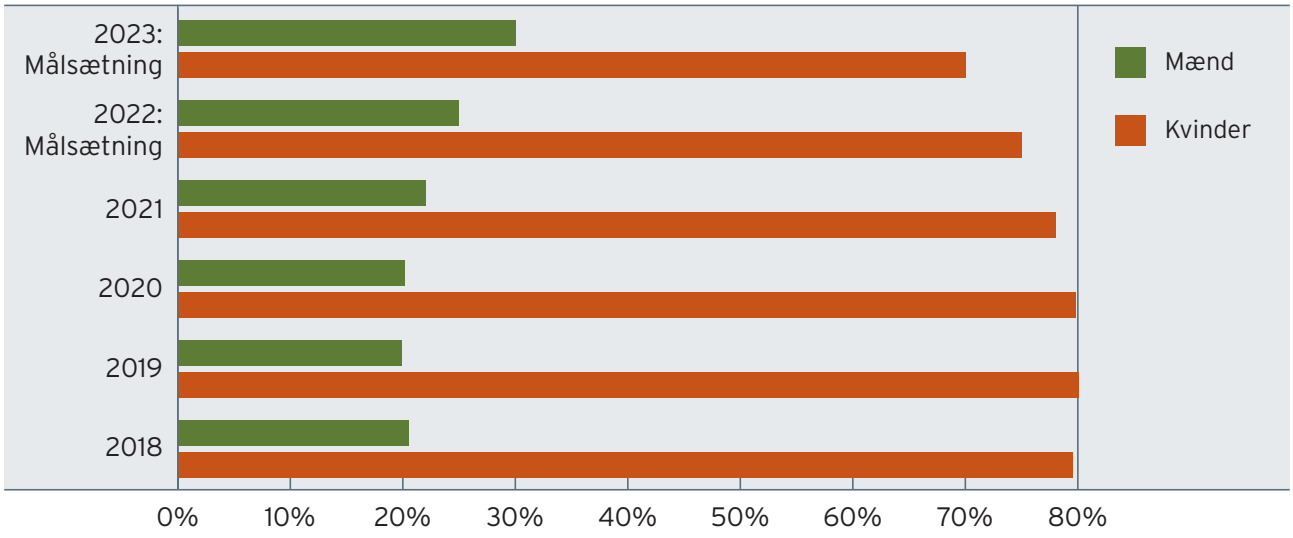
På den måde bliver vi klogere på, om vores mandlige medarbejdere afholder en større andel af det samlede antal barselsdage i organisationen når der kontrolleres for kønsfordeling.

Konkret er målsætningen, at vores mandlige medarbejdere – sammenlignet med kvindelige medarbejdere – øger det gennemsnitlige antal barselsdage med fem procentpoint om året indtil udgangen af 2023. I figur 3 ses udviklingen siden 2018 og målsætningen frem imod 2024.

I foråret 2024 vil indsatsen blive evalueret, og nye målsætninger for ligestillingsarbejdet vil blive fastlagt.

Jane Kraglund
Regionsdirektør

Figur 3: Fordeling af barselsdage



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

Region Syddanmark

17752 - Grafisk Service, Region Syddanmark - 11.2022