

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Region Syddanmark

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?	●	

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Onboarding og rekruttering
Formål og baggrund for initiativet	Tiltrække underrepræsenterede faggrupper med henblik på at øge diversitet samt ligestilling
Beskrivelse af initiativet	Der vil fra efteråret 2020 og frem blive udbudt workshops med mere på Odense Universitetshospital / Svendborg, der træner de ansættende ledere i, hvordan man bedst tiltrækker faggrupper, der er underrepræsenterede i de forskellige stillingskategorier. De forskellige workshop vil blandt andet træne lederne i hvordan de skriver et godt stillingsopslag, hvordan de målrettet kanalisere stillingsopslagene mod relevante faggrupper herunder anvendelse af sociale medier mv. Derudover trænes lederne i god interview- og samtaleteknik dels ift. en god kandidatoplevelse og dels ift. at understøtte gode pre- og onboarding.
Kontaktperson ift. initiativet	Mette Vejstrup Madsen mette.vejstrup.madsen@rsyd.dk

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	33,333% (1)	28,571%
Mænd	66,667% (2)	71,429%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	38,535% (49,622)	44,785%
Mænd	61,465% (79,149)	55,215%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	55,824% (1145,527)	58,565%
Mænd	44,176% (906,518)	41,435%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i regionens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	77,585% (20127,827)	77,92%
Mænd	22,415% (5814,965)	22,08%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i regionens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	38,163% (7596,965)	34,937%
Mænd	10,781% (616,17)	10,558%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	85,215% (6472,907)	84,292%
Mænd	57,672% (354,781)	59,144%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	10,888% (827,076)	11,802%
Mænd	23,577% (145,041)	22,865%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	3,897% (295,982)	3,903%
Mænd	18,751% (115,349)	17,955%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?		●

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?	●	

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Kommunikation
Formål og baggrund for initiativet	Målrettet at kommunikere til og med relevant målgruppe
Beskrivelse af initiativet	Kommunikationsmaterialet udarbejdes overvejende så det rammer bredt. Hvor det er relevant, udarbejdes kønsspecifikt materiale.
Kontaktperson ift. initiativet	Ann Meilvang ann.meilvang@rsyd.dk

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- I Region Syddanmark er der fokus på ligestilling herunder kønssammensætningen af kvinder og mænd.

Regionsrådet nedsatte i 2010 en politisk arbejdsgruppe med fokus på ligestilling af køn, men også i bredere forstand med blandt andet fokus på ligestilling i forhold til handicap, etnicitet og uddannelse.

De tiltag der arbejdes med i Region Syddanmark i dag tager udgangspunkt i de forslag og initiativer, der blev sat i gang i 2010. Initiativerne har siden udviklet sig i forhold til de nuværende arbejdsforhold og arbejdssituationer, da hverdagen på regionens arbejdspladser løbende forandrer og udvikler sig.

I 2014 blev der udarbejdet en undersøgelse om kvinder i ledelse ("Kvinder i ledelse. En analyse af kønnets diskurser og strategier i Region Syddanmark", udarbejdet af Mette Vesterskov).

Undersøgelse førte bl.a. til, at hovedudvalget i Region Syddanmark løbende opfordrer kvinder til at søge lederstillinger samt anvende de støtteredskaber, de (og andre) måtte have brug for som for eksempel coaching eller mentorordning.

I Region Syddanmark er både regionsrådsformanden og regionsdirektøren kvinder - Stephanie Lose og Jane Kraglund.

I Region Syddanmark er de primære parametre ved ansættelser kvalifikationer og eksempelvis specialiserede kompetencer.

På arbejdspladser med en skæv kønsfordeling kan køn være et parameter som kommer i betragtning, hvor der kommer ansøgere, hvor kandidaterne har samme kvalifikationer men har forskelligt køn.

I forbindelse med rekruttering drøfter Region Syddanmark, hvordan sproget i forbindelse med stillingsopslag kan være med til at tiltrække henholdsvis mandlige eller kvindelige ansøgere.

På Sygehus Lillebælt arbejdes med at fremme gode rollemodeller af begge køn. Eksempelvis inden for plejen fremhæves de mandlige forbilleder og inden for lægelig ledelse gerne de kvindelige.

Udgangspunktet er ikke at favorisere et køn for et andet, men at vise, at begge køn kan bestride stillingerne. Der fokuseres ikke på køn eller forskelle, men på medarbejderne som individuelle personer.

I Region Syddanmark bruges sygefravær, opdelt på køn, i forbindelse med det lokale arbejde med at nedbringe sygefraværet.

I forbindelse med udarbejdelse af rapport fra medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) bruges køn, alder og fuld- / deltidsansat som baggrundsvARIABLE.

I ligestilling i kerneydelser medtænkes kønsaspektet på Odense Universitetshospital / Svendborg, når det skønnes relevant i forhold til det givne emne.

Ligeledes medtænkes andre aspekter og opdelinger, når det giver mening. For eksempel i forhold til etnicitets betydning for borgernes helbred.

Regionsrådet har den 25. maj 2020 vedtaget den regionale udviklingsstrategi, "Fremtidens Syddanmark". Strategien er bygget op af 6 spor og 4 tværgående temaer.

De 6 spor bygger på FN's 17 verdensmål.

I Regions Syddanmarks regionale udviklingsstrategi indgår FN's verdensmål 5 "Ligestillings mellem kønnene" i

to af sporene - "Kompetencer til fremtiden" og "Sunde levevilkår".

"Kompetencer til fremtiden" bidrager til verdensmål 5 "Ligestilling mellem kønnene" ved at adressere manglende ligestilling på uddannelsesområdet.

Færre drenge og mænd opnår eksempelvis en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Piger og kvinder er underrepræsenteret på STEM-uddannelserne (Science, Technology, Engineering & Mathematics).

Ved at arbejde med syddanskernes adgang til uddannelser bidrager det regionale mål "Adgang til gode uddannelsesmuligheder i hele regionen" i særlige grad til FN's verdensmål delmål 4.1 ("Inden 2030 skal det sikres, at alle piger og drenge gennemfører gratis inkluderende grundskoleundervisning og ungdomsuddannelse i høj kvalitet, der fører til relevante og effektive læringsresultater") og delmål 4.3 ("Inden 2030 skal alle kvinder og mænd sikres lige adgang til teknisk, erhvervs- og videregående uddannelse, herunder universitetet, i høj kvalitet og til en overkommelig pris").

"Sunde levevilkår" bidrager ligeledes til FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene, da initiativerne sigter mod at fremme trivsel og sundhed både for kvinder og mænd.

Indberetningen er afgivet med forbehold for den politiske godkendelse den 28. september 2020.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●