

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 Sjælland

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

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

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

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	•

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p>	•	
<p>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.?</p>		•

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Flere op på fuld tid
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med projektet er at afdække effekten af flere på fuld tid. Projektet er igangsat af Regionsrådet med Budgetaftalen for 2020.
Beskrivelse af initiativet	<p>Regionsrådet har i Budgetaftalen for 2020 besluttet at igangsætte et 2-årigt projekt på to afdelinger, hvor alle medarbejdere arbejder på fuld tid.</p> <p>Projektet har til formål at afdække effekterne af flere på fuldtid i forhold til bl.a. sygefravær, arbejdsmiljø og behovet for at have forskellige arbejdsituationer i forskellige livsfaser. Flere afdelinger oplever udfordringer i forhold til arbejdskraftmangel og projektet skal afdække muligheden for at anvende den arbejdskraftreserve, der ligger i antallet af deltidsansættelser i Region Sjælland.</p> <p>Idet flere kvinder end mænd i dag er deltidsansatte, vil projektet som sideeffekt kunne medvirke til øget ligestilling, forudsat at projektet afdækker at en god effekt ved flere på fuld tid, og at dette senere udbredes bredt i regionen.</p> <p>Ligestilling i Region Sjælland tager udgangspunkt i, at alle er lige værd, herunder ligestilling mellem mænd og kvinder. Region Sjælland tager udgangspunkt i et helhedssyn på medarbejderen og anerkender at alle medarbejdere er forskellige og har forskellige behov i forskellige faser af livet.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	HR-uddannelses- og udviklingschef Kim Leck Fischer, kilf@regionsjaelland.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	25% (1)	28,571%
Mænd	75% (3)	71,429%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	47,872% (45)	44,785%
Mænd	52,128% (49)	55,215%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	56,688% (743,306)	58,565%
Mænd	43,312% (567,92)	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	78,306% (12526,402)	77,92%
Mænd	21,694% (3470,308)	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	35,699% (4386,98)	34,937%
Mænd	11,001% (371,1)	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	83,032% (3642,6)	84,292%
Mænd	58,127% (215,709)	59,144%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	12,534% (549,862)	11,802%
Mænd	23,452% (87,03)	22,865%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	4,434% (194,518)	3,903%
Mænd	18,421% (68,36)	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?		●

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Sundhedsloven fastsætter kravene til behandling af sygdom. Jævnfør sundhedsloven skal alle borgere sikres let og lige adgang til sundhedsvæsenet. I samarbejdet omkring patienten lægges der først og fremmest vægt på, at alle borgere uanset køn, alder, etnicitet m.v. har let og lige adgang til behandling. Konkret har Region Sjælland igangsat forskningsprojektet "Mænd, sundhed og sygdom", da mænd klarer sig dårligere i forhold til opsporing og behandling af kræft.

	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	Tidlig opsporing af kræft hos socioøkonomisk udsatte mænd
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med ph.d. projektet er at få viden om mænd i forhold til tidlig opsporing og behandling af kræft, da statistikkerne siger, at mænd klarer sig dårligere – både i forhold til tidlig opsporing og overlevelse efter behandling af kræft.
Beskrivelse af initiativet	Ph.d. i samarbejde med Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab på Roskilde Universitet. Målgruppen er mænd med ingen eller en kort uddannelse. Forskningsprojektet gennemføres under anvendelse af dialogisk kommunikationsteori.
Kontaktperson ift. initiativet	ph.d. studerende Jakob Aabling-Thomsen, jaabling@ruc.dk eller chefkonsulent Britta Ortiz, boe@regionsjælland.dk

AFSLUTNING

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

- Region Sjælland arbejder overordnet med en række fælles værdisæt, holdninger og personalepolitikker, der blandt andet anskuer livsfaser, livssituation, mangfoldighed, tillid og ligestilling i et kontinuerligt samspil. Region Sjælland har udarbejdet en livsfasepolitik, som har til mål "at anerkende, at medarbejdere kan opleve forskellige livssituationer, der kan have betydning for deres arbejdsliv, at en mangfoldig medarbejderstab ses som en ressource, der skaber mulighed for fornyelse og udvikling, samt at ligestilling er et grundvilkår og en selvfølgelighed i regionen." Derudover ønsker Region Sjælland med livsfasepolitikken, at "undgå diskrimination pga. køn, alder etnisk baggrund, handicap, seksuel orientering eller religion." I Region Sjælland arbejdes der således med parametre som alder, religion, handicap, etnicitet, kompetencer og livssituation på lige fod med "kønsligestilling". Ligestilling tager i regionen udgangspunkt i alle medarbejders lige værd, herunder at der er ligestilling mellem mænd og kvinder. Samtidig er ligestilling et grundvilkår og en selvfølgelighed i regionen. Region Sjælland tager udgangspunkt i et helhedssyn på medarbejderen og en anerkendelse af, at alle medarbejdere er forskellige og har forskellige behov i arbejdslivet. Derfor tager regionen så vidt muligt hensyn til individuelle hensyn. Målet med livsfasepolitikken er en attraktiv og dynamisk arbejdsplads med arbejdsvilkår, der tiltrækker videreudvikler og fastholder ansvarlige medarbejdere og ledere. Region Sjælland forstår mangfoldighed og ligestilling i medarbejderstaben som en styrke, som bidrager til en udvikling i opgaveløsningen. Med hensyn til politikker og handlinger for ligestilling i kerneydelser medtænkes kønsaspektet ligeledes på lige fod med andre parametre så som alder, demografi, geografi, interesse m.m. I arbejdet med rekruttering, beskriver Region Sjællands personalepolitik fire overskrifter for regionens værdier, som blandt andet er væsentlige i forhold til rekruttering af personale og ledere:
 - Vi har professionelle og faglige arbejdsmiljøer.
 - Vi har mod, omtanke og vilje til at gå foran og tager ansvar for retningen.
 - Vi tager udgangspunkt i den enkelte medarbejder/ personalegruppe og skaber gode resultater af høj faglig kvalitet gennem gensidig respekt, tillid og sammenhæng. - Vi drager omsorg for hinanden og arbejder for sammenhæng mellem arbejds- og privatliv. Derefter har, fastholder og skaber vi en arbejdsplads uden diskrimination.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●