



*Rapport om
Ligestillings-
redegørelse*

2013

Region Syddanmark

Indhold

Status om ligestilling fra Region Syddanmark	3
Ligestillingsindekset	4
Konklusion for Region Syddanmark	5
Vores gode eksempler for Region Syddanmark	6

PERSONALEOMRÅDET

Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?	7
Vores politikker	8
Vores handlinger	9
Vores resultater	13
Status	17

KERNEYDELSER

Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?	19
Vores politikker	20
Vores handlinger	21
Vores resultater	28
Kønsfordeling i råd, nævn og udvalg	30
Vores afsluttende vurdering af ligestillings-indsatsen i organisationen	32
Vil du vide mere?	35

Status om ligestilling fra Region Syddanmark

Hvordan arbejder vi med at skabe ligestilling på personaleområdet og i vores kerneydelser? Og hvordan klarer vi os i forhold til andre regioner?

Denne redegørelse indeholder en status over vores ligestillingsindsats i regionen. Den er baseret på den indberetning, der er indsendt til Ministeriet for Ligestilling og Kirke i efteråret 2013 og sammenligner blandt andet vores resultater med de øvrige regioners indberetninger.

I redegørelsen sættes der fokus på 2 hovedområder: Ligestilling på personaleområdet og ligestilling af ressortområde/kerneydelser.

Indenfor hvert af de 2 hovedområder ses der nærmere på vores ligestillingsindsats i relation til 3 emner/temaer:

- **Politikker (det vil vi)**
- **Handlinger (det gør vi)**
- **Resultater (det har vi opnået)**

FAKTA

Redegørelsen følger op på den forpligtelse hver myndighed har til at ligestillingsvurdere og medtænke køn på sit område – både i forhold til personalepolitik og i forhold til kerneopgaverne.

Ligestillingsindekset

Der er udarbejdet et ligestillingsindeks for staten, regioner og regioner på baggrund af ligestillingsredegørelserne.

Ligestillingsindekset giver en vurdering af arbejdet med ligestilling i det offentlige. Der er både udarbejdet et indeks for regionens samlede arbejde med ligestilling og et indeks for regionens arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i forhold til kerneydelser.

Resultaterne er sammenlignet med det samlede resultat for regionerne. Regionen får derved et overblik over sin egen ligestillingsindsats sammenlignet med indsatsen i regionerne som helhed.

Ligestillingsindekset består af nedenstående 5 niveauer med pointgivning fra 0-100:

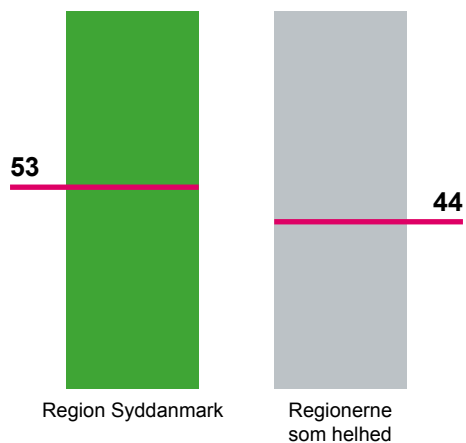
LIGESTILLINGSINDEKS	
Point	Vurdering
81-100	Regionen arbejder i meget høj grad med ligestilling.
61-80	Regionen arbejder i høj grad med ligestilling.
41-60	Regionen arbejder i nogen grad med ligestilling.
21-40	Regionen arbejder i begrænset omfang med ligestilling.
0-20	Regionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling.

Konklusion for Region Syddanmark

Samlet resultat

Ligestillingsindekset er på 53.

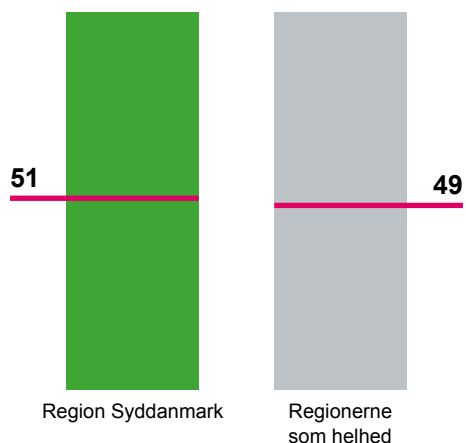
Det betyder, at regionen i nogen grad arbejder med ligestilling.



Resultat på personaleområdet

Ligestillingsindekset er på 51.

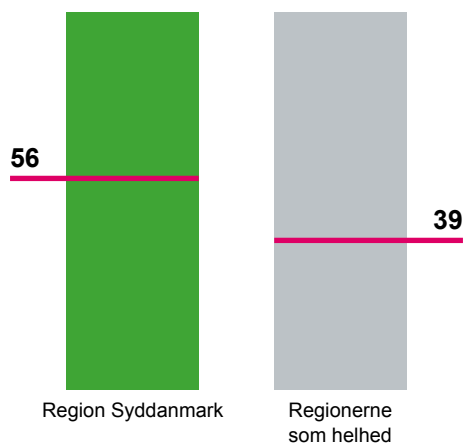
Det betyder, at regionen i nogen grad arbejder med ligestilling.



Resultat for kerneydelser

Ligestillingsindekset er på 56.

Det betyder, at regionen i nogen grad arbejder med ligestilling.



Vores gode eksempler

PERSONALEOMRÅDET

Aktivitet i forhold til interne evalueringer og medarbejderundersøgelser

Der gennemføres årligt en medarbejdertilfredshedsundersøgelse blandt alle medarbejdere i Region Syddanmark. Her er det muligt at analysere data ud fra køn, og reagere på kønsmæssige forskelle.

KERNEYDELSER

Aktivitet i forbindelse med andre faglige aktiviteter

Markant overdødelighed blandt personer med psykiske lidelser: Mænd dør 20 år tidligere, kvinder 15 år tidligere end gennemsnitsbefolkningen, heraf 60 pct. af somatiske livsstilssygdomme. Strategien "Forebyggelse og behandling af livsstilssygdomme hos mennesker med en sindslidelse" skal være med til at nedbringe overdødeligheden blandt både mænd og kvinder med en sindslidelse i regionen.

FAKTA

De offentlige myndigheders bedste eksempler kan findes på www.ligestillingdanmark.dk

Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?

Generelt har vi i regionen en forventning om, at der kan komme følgende effekter ud af at indtænke kønsaspektet på personaleområdet:

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag

FAKTA

Regionerne som helhed har forventet, at der kan komme følgende effekter ud af arbejdet med at indtænke kønsaspektet på personaleområdet:

- 100% Flere talenter i spil
- 80% Et bredere rekrutteringsgrundlag
- 40% Mere kvalitet i opgaveløsningen
- 20% Øget innovation
- 20% Bedre spejling af det omgivende samfund
- 20% Mere ligestilling
- 0% Ingen effekter
- 0% Bedre arbejdsmiljø
- 0% Større effektivitet/produktivitet
- 0% Bedre branding af regionen
- 0% Andet

Vores politikker

Vores indberetning viser:

- At vi ikke har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet.
- At vi har målsætninger på området.
- At vi ikke har måltal på området.

Vores vigtigste målsætninger/måltal for medarbejdersammensætningen i forhold til køn:

- Inden for omsorgsfagene er 3,9 pct. mænd i gruppen af sygeplejersker og SOSU-assistenten. Målsætning om at øge andelen af mænd inden for dette område.

Vores vigtigste målsætninger/måltal for ledersammensætningen i forhold til køn:

Vores vigtigste målsætninger/måltal - andet:

INSPIRATION

Ligestilling kan bidrage til, at alle ressourcer bringes i spil. Mangfoldighed kan give en bedre arbejdskultur, alsidige diskussioner og løsningsforslag.

FAKTA

Blandt de indberettende regioner har:

60% en politik på området

100% har målsætninger på området

0% har måltal på området

0% har hverken en politik, målsætninger eller måltal på området

Vores handlinger

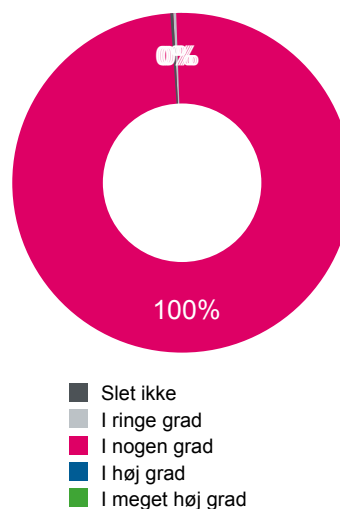
Indberetningen viser følgende om vores initiativer for at fremme ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet:

At vi i nogen grad overvejer fordelingen af mænd og kvinder i vores personalegrupper, når vi rekrutterer.

Eksempler på vores aktiviteter:

- Flere mænd i omsorgsfag: Koncern HR har udarbejdet en række råd og vejledning, der skal hjælpe med at tiltrække flere mænd til omsorgsfagene, bla. gennem stillingsopslag, der er målrettet mændene.
- I laboratoriblokken på Sydvestjysk Sygehus er der overvejende kvinder ansat. Mandlige ansøgere foretrækkes, såfremt kvalifikationerne er ens, for at imødegå skævheden i køn samt for at sikre en mere afbalanceret arbejdsplads.
- Køn er ofte ét blandt flere parametre i forbindelse med ansættelse på områder, hvor der er en overvægt af det ene køn. Kvalifikationer og specialiserede kompetencer er dog primære kriterier.
- På socialområdet er der opmærksomhed på, at det er vigtigt både at have mænd og kvinder ansat på de sociale tilbud.

Regionerne som helhed

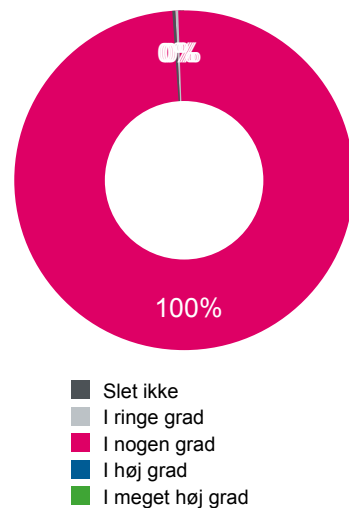


At vi i nogen grad overvejer kønsfordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Eksempler på vores aktiviteter:

- Redgion Syddanmarks Hovedudvalg opfordrer kvinder til at søge lederstillinger samt de støtteredskaber, fx mentorordning eller coaching, de måtte have behov for.
- Når Koncern HR bistår med udvælgelses af kandidater til lederstillinger, indgår køn som et parameter, hvis ansøgerfeltet i øvrigt er lige kvalificeret.

Regionerne som helhed

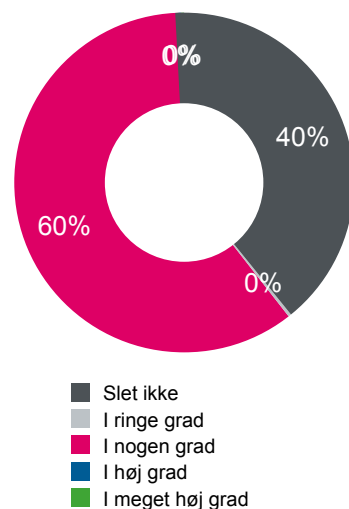


At vi i nogen grad bruger kønsopdelte data i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.

Eksempler på vores aktiviteter:

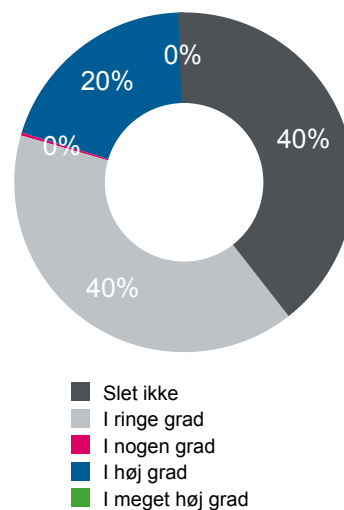
- Psykiatrien: Laver jævnligt statistik over løn- og tillægsfordelingen mellem mænd og kvinder inden for samme faggruppe.
- I forbindelse med årlige lønforhandlingerne i regionshuset og de sociale institutioner trækkes der lønstatistikker til tillidsfolk og afdelingsledere. Disse er opdelt på køn. Desuden lægges en statistik ud på Region Syddanmarks HR portal for hele regionen til brug for lønforhandlinger på sygehusene mv.

Regionerne som helhed



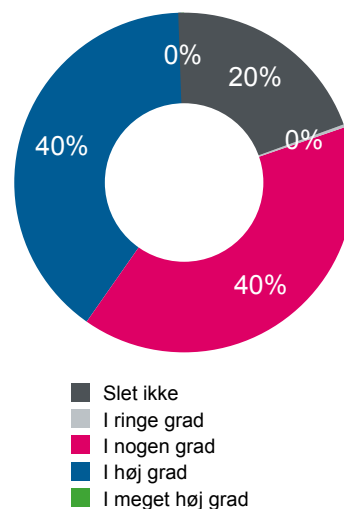
At vi i ringe grad tager højde for ligestilling af mænd og kvinder, når vi bevilger kursus- og uddannelsestilbud.

Regionerne som helhed



At vi i nogen grad inddrager kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Regionerne som helhed



Eksempler på vores aktiviteter:

- Der gennemføres årligt en medarbejdertilfredshedsundersøgelse blandt alle medarbejdere i Region Syddanmark. Her er det muligt at analysere data ud fra køn, og reagere på kønsmæssige forskelle.

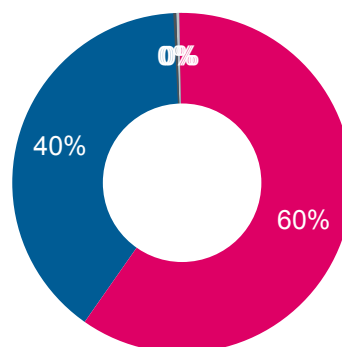
- I Region Syddanmark er der i 2012 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt administrative medarbejdere og ledere om kvinders interesse i ledelse. Her var der stort fokus på det kønsmæssige aspekt i besvarelserne.

Vores resultater

Indberetningen viser følgende om vores initiativer til at fremme ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet:

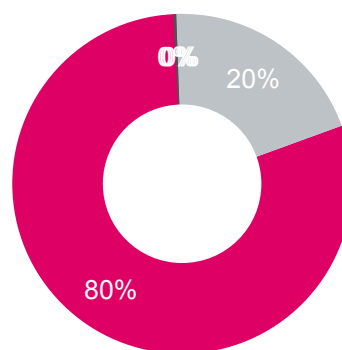
At vi ofte drøfter vores politikker, konkrete mål, handlinger og initiativer for ligestillingsarbejdet i formelle fora.

Regionerne som helhed



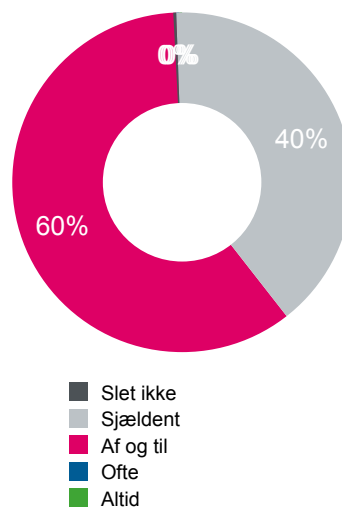
At vi af og til indsamler information og kønsopdelte statistikker på personaleområdet - om eksempelvis personalegrupper, ledelsessammensætning, tildeling af tillæg, orlov, uddannelse mm.

Regionerne som helhed



At vi af og til formidler information om ligestilling på personaleområdet – på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignede. Det kan fx omhandle fordelingen af mænd og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv, oplevelsen af karrieremuligheder mm.

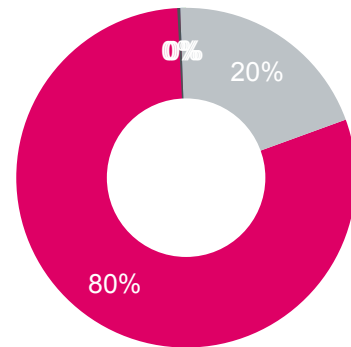
Regionerne som helhed



Vores vurdering af de samlede resultater er:

At vi i ringe grad har oplevet synlige resultater af vores indsats for kønsligestilling på personaleområdet.

Regionerne som helhed

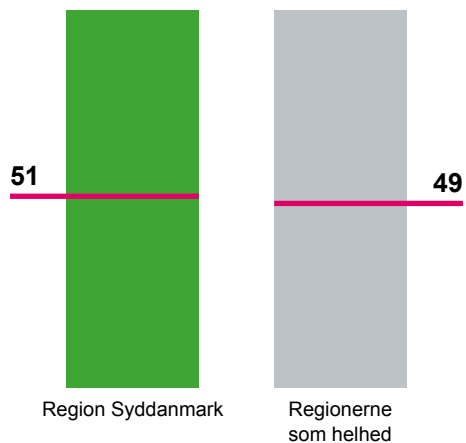


- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Ligestillingsindekset på personaleområdet:

For den samlede ligestillingsindsats af politikker, handlinger og resultater på personaleområdet scorer vi i alt 51 på ligestillingsindekset.

Det betyder at vi i nogen grad arbejder med ligestilling.



Status

KØNSFORDELING PÅ LEDERE							
Stilling	M	K	Total	M %	K %	Alle M %	Alle K %
Topchefer	3,0	0,0	3,0	100,0	0,0	83,3	16,7
Chefer	83,3	36,0	119,3	69,8	30,2	60,6	39,4
Ledere	1069,1	1359,3	2428,7	44,0	56,0	42,0	58,0
I alt	1155,4	1395,3	2551,0	45,3	54,7	43,1	56,9

Ledertallene er opgjort april 2013 af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er angivet i årsværk. Ledere er inddelt i 3 niveauer: 1. Topchefer - for eksempel regionsdirektører, administrerende direktører og direktionsmedlemmer, 2. Chefer - for eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere, 3. Ledere - for eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere.

KØNSFORDELING PÅ PERSONALE						
Stilling	M	K	Total	M %	K %	
Akademikere	389,6	650,2	1039,8	37,5	62,5	
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	40,3	171,7	212,0	19,0	81,0	
Husassistenter	33,9	220,7	254,5	13,3	86,7	
Håndværkere m.fl.	332,6	35,4	367,9	90,4	9,6	
Kontor- og It-personale mv.	172,2	830,8	1003,0	17,2	82,8	
Lægesekretærer	4,0	1776,4	1780,4	0,2	99,8	
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	32,4	80,3	112,9	28,7	71,1	
Medicinstud. i underordnet lægestilling	19,8	34,1	53,9	36,7	63,3	
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	175,9	201,4	377,3	46,6	53,4	
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	152,3	486,2	638,5	23,9	76,1	
Rengøringsassistenter	61,0	429,0	490,0	12,4	87,6	

(tabellen fortsættes på næste side)

KØNSFORDELING PÅ PERSONALE (fortsat)					
Stilling	M	K	Total	M %	K %
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	114,1	256,2	370,3	30,8	69,2
Social- og sundhedspersonale	166,2	2395,1	2561,4	6,5	93,5
Socialrådgivere	18,8	111,0	129,7	14,5	85,6
Specialarbejdere mv.	56,8	5,8	62,6	90,7	9,3
Sygehusportører	470,3	54,3	524,7	89,6	10,3
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	505,7	9484,9	9990,5	5,1	94,9
Underordnede læger (reservelæger)	726,1	1062,4	1788,5	40,6	59,4
Øvrige	26,9	24,3	51,2	52,5	47,5
Øvrige under 50 total	111,1	194,1	305,2	36,4	63,6
I alt	3610,0	18504,3	22114,3	16,3	83,7
<p>Personaletallene er opgjort april 2013 af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er angivet i årsværk. Opdelingen er foretaget på overenskomstniveau. Alle ansættelsestyper excl. ledere er medtaget, herunder månedslønnede, timelønnede, ansatte på ordinære vilkår, elever, ansatte i fleksjob og i andre arbejdsmarkedsordninger. Kategorier med personer under 50 ansatte er slået sammen i kategorien "Øvrige under 50 total". Det skal bemærkes, at tallene er trukket under lærerkonflikten i april 2013. Tallene for lærere kan derfor afvige fra det forventede. Hvis kommunen/regionen har anført bemærkninger til personaletallene, vil disse fremgå bagerst i indberetningen og i statusredegørelsen eller være tilgængeligt i et selvstændigt bilag, der vil kunne findes på hjemmesiden om ligestillingsredegørelserne.</p>					

Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?

Generelt har vi i regionen en forventning om, at der kan komme følgende effekter ud af at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne:

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag

FAKTA

Regionerne som helhed forventer, at der kan komme følgende effekter ud af arbejdet med at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne:

- 60% Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- 40% Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- 20% Ingen effekter
- 20% Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- 20% Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- 20% Andet
- 0% Større brugertilfredshed
- 0% Øget innovation
- 0% Øget effektivitet/produktivitet

Vores politikker

Vores indberetning viser:

- At vi ikke har en politik for kønsligestilling af vores ressortområde/kerneydelse.
- At vi har målsætninger for kønsligestilling på udvalgte områder.

Vi har politikker eller målsætninger på følgende områder (Kryds i felter):

- Social service
- Sundhed, sygehuse
- Psykiatri
- Regional udvikling
- Digitalisering

INSPIRATION

Ligestillingsvurdering kan bidrage til effektivitet og kvalitet i offentlige myndigheders arbejde og målrette servicetilbuddene til alle borgere uanset køn.

FAKTA

Blandt de indberettende regioner har:

20% en politik vedr. kønsligestilling for kerneydelse

40% har målsætninger vedr. kønsligestilling for kerneydelse på udvalgte områder

40% har hverken en politik eller målsætninger på området

Vores handlinger

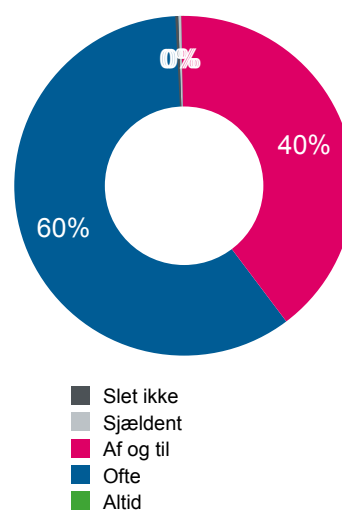
Indberetningen viser følgende om vores aktiviteter/initiativer for at indtænke kønsligestilling i vores kerneydelser:

Vi medtager af og til overvejelser om målgruppens køn i vores vurdering af kommunikationsmaterialer.

Eksempler på vores aktiviteter:

- I Region Syddanmark ønsker vi at gøre mændene interesserede i at uddanne sig inden for omsorgsfagene. Derfor deltager vi blandt andet på uddannelsesmesser, hvor vi har udarbejdet pjecen "Mentale muskler søges" til at dele ud og få en dialog om. Derudover er der planlagt drøftelser med uddannelsesinstitutioner om, hvordan vi får gjort de unge mænd interesserede i omsorgsuddannelserne.
- I Region Syddanmark har vi igangsat et initiativ vedrørende tidlig opsporing og forebyggelse af kroniske sygdomme. I forbindelse med kommunikation vedr. projektet er der opmærksomhed på, hvordan det sikres, at også mænd bliver opmærksomme på muligheden for at få tjekket deres livsstil, og benytter sig heraf.
- I Psykiatrien målrettes kampagner ofte fx piger eller drenge, eller bestemte grupper af mænd eller kvinder.

Regionerne som helhed

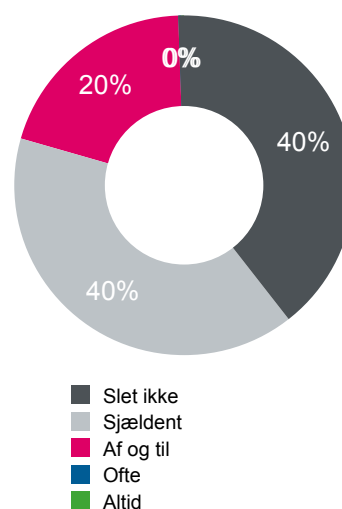


Vi medtager sjældent overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde.

Eksempler på vores aktiviteter:

- Færre mænd end kvinder gennemfører en ungdomsuddannelse/videregående uddannelse i Region Syddanmark. Regionsrådet yder gennem sin uddannelsespulje økonomisk støtte til initiativer og projekter, der skal få flere mænd til at gennemføre en ungdomsuddannelse/ videregående uddannelse, eksempelvis ved at tilrettelægge undervisningen, så den er mere målrettet mændene.

Regionerne som helhed

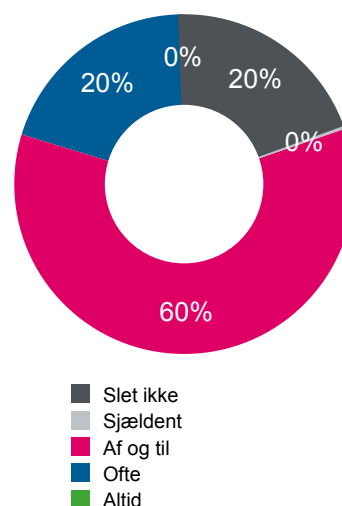


Vi medtager af og til overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige initiativer.

Eksempler på vores aktiviteter:

- Markant overdødelighed blandt personer med psykiske lidelser: Mænd dør 20 år tidligere, kvinder 15 år tidligere end gennemsnitsbefolkningen, heraf 60 pct. af somatiske livsstilssygdomme. Strategien "Forebyggelse og behandling af livsstilssygdomme hos mennesker med en sindslidelse" skal være med til at nedbringe overdødeligheden blandt både mænd og kvinder med en sindslidelse i regionen.

Regionerne som helhed



- Psykiatrien: Stort fokus på mænds og kvinders forskellige vilkår for sundhed.
- Tidlig opsporing og forebyggelse: En undersøgelse har vist at flere mænd end kvinder er i risiko for at udvikle kroniske sygdomme. Mænd har en højere risikoadfærd og er dårligere til at gå til lægen. Der er igangsat et initiativ for at opspore og forebygge kroniske sygdomme, herunder at få fat i mændene i risikogruppen.
- Sygehusene generelt: Forsøger at imødegå hver enkelt patient med de forudsætninger og de behov, patienten har. Her indgår køn helt naturligt som et parameter.
- Patient- og pårørenderåd på kræftområdet på Vejle Sygehus: Stort fokus på den kønsmæssige sammensætning af rådet. Informationsmateriale og udvælgelsesproces tog højde for, at der var behov for at rekruttere flere mænd og dette lykkedes.
- "En fadervernlig neonatalafdeling": Med henblik på at give mænd mere plads på et traditionelt kvindeligt domineret område som pleje af spædbørn er der på Kolding Sygehus igangsat et Ph.d. projekt om den fadervernlige neonatalafdeling: "En fadervernlig neonatalafdeling: Hvilken effekt har det på børn, forældre og personale".

- På Sygehus Sønderjylland er man opmærksom på mandlige og kvindelige patienters forskellige behov. Tendens til at mænd ofte først efterspørger fakta, herefter omsorg, mens det ofte forholder sig omvendt for kvinder. Plejen og dialogen med patienterne afspejler dette.
- Socialområdet: Når der igangsættes initiativer, er der fokus på at sikre borgernes integritet, og at borgerne kun gør det, de har lyst til. Det enkelte individ er i fokus og her indgår kønsaspektet som et parameter.

Indberetningen nævner følgende eksempel på vores arbejde med ligestillingsvurdering:

Etablering af pige-aktiviteter på den sikrede institution Egely

- På Egely er der stor overvægt af drenge. Derfor er der stor opmærksomhed på at få eventuelle piger til at trives. Der laves særlige aktiviteter for piger, særlig indsats i forhold til undervisning, opmærksomhed på at der er kvindeligt personale osv.

Tidlig opsporing og forebyggelse af kroniske sygdomme

- En undersøgelse har vist at flere mænd end kvinder er i risiko for at udvikle kroniske sygdomme. Mænd har en højere risikoadfærd og er dårligere til at gå til lægen. Der er igangsat et initiativ for at opspore og forebygge kroniske sygdomme, herunder at få fat i mændene i risikogruppen.

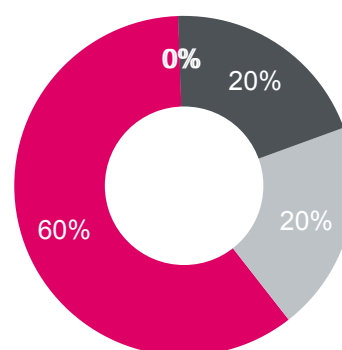
Regional Udvikling: 50 pct. af drengene skal gennemføre en videregående uddannelse

- En undersøgelse fra 2011 viser, at blot 27,7 pct. af mændene i Region Syddanmark mellem 25-34 år gennemfører en videregående uddannelse, mens dette gælder for 41,9 pct. af kvinderne. En række initiativer og projekter, der skal få flere drenge til at gennemføre en videregående uddannelse (direkte eller indirekte), støttes med midler fra regionsrådets uddannelsespulje.

Indberetningen viser følgende om vores interne rutiner og metoder for at indtænke kønsligestilling i vores kerneydelser:

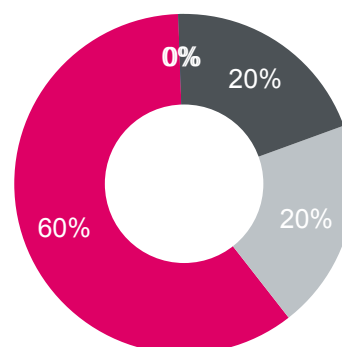
Vi indtænker i nogen grad kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende.

Regionerne som helhed



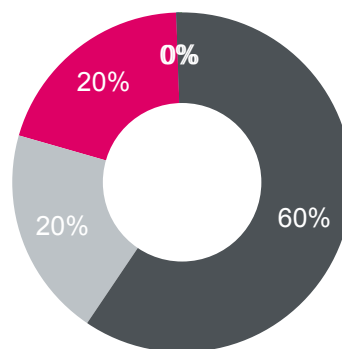
Vi bruger i nogen grad kønsopdelte data på relevante områder.

Regionerne som helhed



Vi giver i nogen grad medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Regionerne som helhed



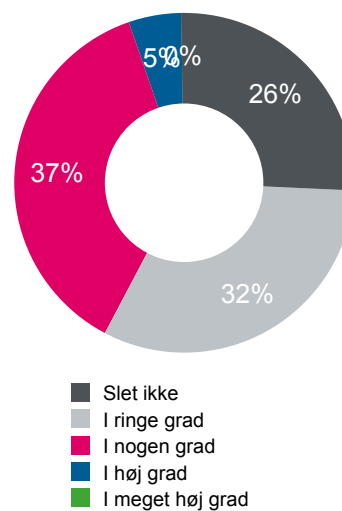
- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Vores resultater

I vores indberetning er vi blevet bedt om at foretage en samlet vurdering af regionens indsats for at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne.

Vores vurdering er, at vi i nogen grad har opnået resultater med ligestillingsvurdering af vores initiativer.

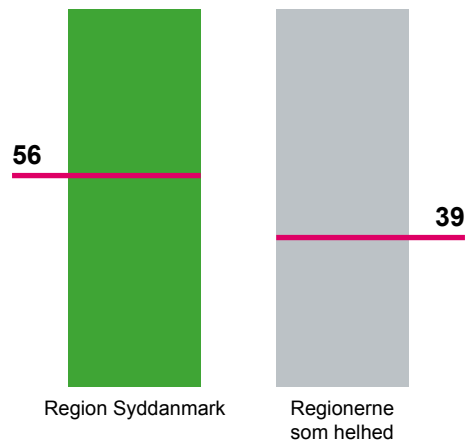
Regionerne som helhed



Ligestillingsindeks – kerneydelser

For den samlede ligestillingsindsats af politikker, handlinger og resultater på kerneydelser scorer vi i alt 56 på ligestillingsindekset.

Det betyder, at vi i nogen grad arbejder med ligestilling.



Kønsfordeling i råd, nævn og udvalg

I henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 har vi nedsat følgende råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013:

Der er ingen tal oplyst.

Kønsfordeling i råd, nævn og udvalg

I henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3 kan kommunalbestyrelsen beslutte at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg.

Vi har ladet pladser stå tomme.

KØNSFORDELING I RÅD, NÆVN OG UDVALG	
Navn	Antal ubesatte pladser
Kontaktforum for handicap	1

Vores afsluttende vurdering af ligestillingsindsatsen i organisationen

Arbejdet med ligestilling i Region Syddanmark

I Region Syddanmark er der stort fokus på ligestilling. Nedenfor følger en beskrivelse af politikernes arbejde gennem de seneste år for at fremme ligestillingen i Region Syddanmark, både på personaleområdet samt på serviceområderne.

Regionsrådet nedsatte i december 2010 en arbejdsgruppe om ligestilling, der havde til formål at drøfte ligestilling i Region Syddanmark i bred forstand.

Ligestillingsarbejdsgruppen udarbejdede i 2011 en rapport med en række anbefalinger om, hvordan der kunne arbejdes videre med ligestillingsudfordringerne på en række af Region Syddanmarks opgaveområder.

Regionsrådet tiltrådte i februar 2012 ligestillingsarbejdsgruppens forslag til prioriteringer af indsatserne på ligestillingsområdet. Der er tale om følgende indsatser:

- Ulighed i sundhed
- Forebyggende helbredsundersøgelser
- Etniske minoriteter
- Fokus på somatisk sygdom for personer med psykisk sygdom
- Uddannelsesudfordringen
- Mænd i omsorgsfag
- Personale og strukturer på de sociale tilbud
- Kvalificering af ligestillingsredegørelsen.

Flere af indsatserne har helt eller delvist til formål at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.
(fortsættes...)

Regionsrådet anmodede en række udvalg mm. om at arbejde videre med implementering af forslagene. I forlængelse heraf nedsatte regionsrådet i marts 2012 en følgegruppe for ligestillingsarbejdet, som havde til opgave at følge implementeringen af indsatserne, og som har mødtes to gange årligt i resten af valgperioden med henblik på evaluering heraf.

Følgegruppen har afsluttet sit arbejde i september 2013. Følgegruppen har fulgt arbejdet med at udmønte ligestillingsindsatserne. Overordnet set har følgegruppen kunnet konstatere fremdrift i de udvalgte aktiviteter, men det er endnu for tidligt at spore effekterne af indsatserne. Det seneste statusnotat, der blev præsenteret for følgegruppen kan findes på følgende link: <http://www.regionsyddanmark.dk/wm431032#punktnavn1>

Som eksempel på implementering og udmøntning af ligestillingsindsatserne kan nævnes, at fremme af lighed i sundhed er skrevet ind som et mål i Region Syddanmarks sundhedsplan.

I august 2013 havde regionsrådet en temadrøftelse omkring ligestilling. Regionsrådet drøftede her udfordringer og initiativer på ligestillingsområdet, og regionsrådets bemærkninger indgår i det videre arbejde med ligestilling.

Derudover har regionsrådet i forbindelse med vedtagelsen af budgettet for 2014 besluttet, at arbejdsgruppen om ligestilling videreføres. Arbejdsgruppen skal sikre fortsat fokus på at modvirke ulighed i sundhed og fremme ligestilling generelt.

Personaleområdet – ligestillingspolitik:

På Sygehus Sønderjylland har de formuleret en ligestillingspolitik på personaleområdet:

Formål

Sygehus Sønderjylland følger til enhver tid de gældende love vedrørende forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og ligestilling og ønsker at fremme ligestilling både hvad angår køn, race, hudfarve, religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Fremgangsmåde

Alle ansøgere og medarbejdere skal ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og med hensyn til løn- og arbejdsvilkår sikres ens vilkår. Ledige stillinger besættes altid med den ansøger, der er bedst kvalificeret personligt og fagligt.

Der tilstræbes mangfoldighed på Sygehus Sønderjylland.

Region Syddanmark var den 24. januar 2013 vært for en national konference om ulighed i sundhed. Over 250 fagfolk og politikere fra hele landet deltog.

Konferencen satte fokus på, at mennesker med en sindslidelse statistisk set har en markant overdødelighed. Undersøgelser viser også, at køn er en medvirkende årsag til ulighed i sundhed.

Formålet med konferencen var at udbrede kendskab til fakta og drøfte løsningsmuligheder i forhold til, hvordan der kan skabes lighed i sundhed for mennesker med en sindslidelse samt på tværs af kønnene.

Vil du vide mere?

Ligestillingsredegørelser

Efter ligestillingsloven skal alle regioner, regioner og statslige institutioner med mere end 50 ansatte indberette en ligestillingsredegørelse til ligestillingsministeren i ulige år. I ligestillingsredegørelserne skal der blandt andet redegøres for: Ligestillingsindsatsen på personaleområdet, ligestillingsindsatsen på kerneydelser og serviceområder for borgerne og den kønsmæssige fordeling i beslutningsorganer.

Desuden skal hver ressortminister på baggrund af de indberettede ligestillingsredegørelser udarbejde en ligestillingsrapport, som skal sendes til ligestillingsministeren.

Formålet med ligestillingsredegørelserne og ligestillingsrapporterne er, at de offentlige myndigheder skal informere borgere, interesseorganisationer, lokale/nationale politikere og ligestillingsministeren om, hvordan myndighederne lever op til deres forpligtigelser i ligestillingsloven. Formålet er også at sikre videndeling om, hvordan man arbejder med ligestilling.

På www.ligestillingidanmark.dk kan du se de nyeste resultater af indsatsen på lige-stillingsområdet i kommuner, regioner, ministerier og statslige organisationer. På hjemmesiden kan myndighederne også finde inspiration blandt de gode ligestillings-eksempler, som andre myndigheder har indberettet om.