



Region Nordjyllands Ligestillingsplan

December 2023



REGION NORDJYLLAND
- i gode hænder

INDHOLD

1 Forord	3
2 Indledning	4
3 Formål	5
4 Baggrund	6
5 Beskrivelse af de prioriterede indsatser	7
Indsatsområde 1: Ligestilling i ledelseslagene	7
Indsatsområde 2: Bedre håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed	8
Indsatsområde 3: Balance mellem arbejds- og privatliv	9
Indsatsområde 4: Mere ligelig kønsfordeling inden for de sundhedsfaglige fag	10
6 Forankring, fremdrift og ansvar	11

1 Forord

Region Nordjyllands Gender Equality Plan (fremadrettet "Ligestillingsplan") tager afsæt i Region Nordjyllands personalepolitiske værdier – ITOP.

Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme er de fire nøgleord, der kendetegner Region Nordjylland som en arbejdsplads ITOP og er de grundlæggende holdninger bag regionens personalepolitikker. Personalepolitikkerne giver en fælles forståelse af, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads og hjælper hinanden til et godt arbejdsliv.

Grundtanken er, at alle skal have de samme muligheder og vilkår. Det opnås bedst ved at have et fælles fundament, som alle arbejder efter. Derfor gælder personalepolitikkerne for alle ledere og medarbejdere.

Region Nordjyllands politik om ansættelser og mangfoldighed handler blandt andet om at styrke mangfoldigheden på regionens arbejdspladser, da forskellighed ses som en styrkelse af arbejdspladsen. Region Nordjylland ønsker, at sammensætningen af ansatte afspejler mangfoldigheden i befolkningen.

For at fremme opfyldelsen af dette, arbejder Region Nordjylland for at undgå enhver form for forskelsbehandling begrundet i handicap, køn, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse eller etnisk oprindelse.

Administrativt plangrundlag

Det er Region Nordjyllands ambition at opnå mest mulig ligestilling for kønnene. Ligestillingsplanen er et administrativt plangrundlag, der skal bidrage til dette arbejde ved at sammenfatte relevante initiativer og betragtninger.

Indsatsernes fokus er alle ansatte i Region Nordjylland og forankres på alle niveauer i organisationen og i relevante samarbejds- og beslutningsfora.

De konkrete målsætninger og anbefalinger giver mulighed for lokale tilpasninger og løsninger, så der kan tages højde for de forskellige vilkår og forhold på de enkelte arbejdspladser.

2 Indledning

Mangfoldighed skaber værdi – både for den enkelte organisation og for samfundet. En mangfoldig arbejdsplads med høj faglighed, hvor der er lige muligheder for ansættelse, udvikling og advancement, bidrager til den enkelte medarbejders arbejdsglæde, giver et bredere værdigrundlag for at træffe beslutninger og en bedre service over for borgerne. Det gør regionen til en relevant og meningsfuld arbejdsplads.

Loven om ligestilling sikrer, at alle offentlige myndigheder har pligt til at arbejde for ligestilling på deres område. Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj grad af ligestilling mellem mænd og kvinder. Men der er fortsat brug for at forbedre forholdene for mangfoldighed på vores arbejdspladser.

I Danmark er der formelt ligestilling mellem kønnene.

Ligestillingen tager udgangspunkt i, at mænd og kvinder er ligeværdige, hvilket betyder, at mænd og kvinder skal have samme rettigheder og muligheder. Loven om ligestilling sikrer, at alle offentlige myndigheder har pligt til at arbejde for ligestilling på deres område.

Derfor arbejder Region Nordjylland aktivt for en øget ligestilling mellem kønnene. Det bidrager til den enkelte medarbejders arbejdsglæde, giver et bredere værdigrundlag for at træffe beslutninger og en bedre service over for borgerne.

Der skal også være ligestilling blandt regionens ansatte. Ansatte skal have lige muligheder for ansættelse, udvikling og advancement.

Endelig skal Region Nordjylland være en arbejdsplads, der udviser forståelse og fleksibilitet i forhold til de ansattes fritids- og familieliv, uden at dette forringer den enkelte medarbejders vilkår, og uden at det skaber ulige muligheder for kønnene.

3 Formål

Formålet med Region Nordjyllands strategiske arbejde med ligestillingsindsatserne er at bidrage til, at regionen er en mangfoldig arbejdsplads, hvor vi arbejder med at undgå enhver form for forskelsbehandling begrundet i køn, handicap, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse eller etnisk oprindelig (jf. vores vedtagne personalepolitik).

En sådan balance er befordrende for et godt og åbent arbejdsmiljø, som er afgørende for, at medarbejdere og ledere er motiverede og effektive. Velfungerende arbejdsfællesskaber er både en kilde til trivsel, og en forudsætning for et effektivt samarbejde om kerneopgaven.

Region Nordjylland anerkender, at en stræben mod øget mangfoldighed er en indsats, der gælder hele organisationen og forudsætter nødvendige strukturelle forandringer. Derfor er Region Nordjyllands indsats om mangfoldighed kontinuerlig og med et vedholdende og langsigtet perspektiv.

4 Baggrund

Udgangspunktet for Region Nordjyllands ligestillingsplan er regionens ligestillingsredegørelse (lovpligtig jf. ligestillingsloven) samt notat fra Medarbejder - og Kompetencestyrelsen "Fællesoffentligt inspirationskatalog til at fremme en lige kønssammensætning blandt øverste ledelsesniveauer".

Region Nordjyllands ligestillingsplan indeholder fire prioriterede indsatsområder med en række konkrete anbefalinger og handlinger, der styrker arbejdet med ligestilling mm. i Region Nordjylland:

- Mere ligelig fordeling i de øverste ledelseslag
- Bedre håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed
- Balance mellem arbejds- og privatliv
- Mere ligelig fordeling inden for de sundhedsfaglige fag

Indsatserne ses i afsnit 5 "Beskrivelse af de prioriterede indsatsområder".

Der er i arbejdet med Region Nordjyllands indsatser om ligestilling mm. taget afsæt i regionens strategier og målsætninger samt relevante personalepolitikker og retningslinjer, fx:

- Personalepolitiske værdier
- Politik for ansættelser og mangfoldighed
- Kompetenceudviklingspolitik
- Livsfasepolitik
- Sygefraværspolitik
- Strategi for fastholdelse og rekruttering
- Velkomstkultur og mentorordning for nyansatte
- Onboarding og mentorordning for nye ledere

5 Beskrivelse af de prioriterede indsatser

Indsatsområde 1: Kønsligestilling i ledelseslagene

I Region Nordjylland er ca. 80 % af medarbejderne kvinder og ca. 20 % mænd.

Kønsfordelingen afspejles dog ikke blandt den øverste ledelse i regionen på de tre øverste niveauer, henholdsvis direktionen, virksomhedsdirektører og klinikledelser/kontorchefer.

Der er relativt færre kvindelige ledere end mandlige ledere i disse ledelseslag.

Målsætning	Handling	Indikator
Der skal i endnu højere grad skabes rum og plads til, at kvalificerede kvinder motiveres til at søge lederstillinger på de øverste niveauer i organisationen.	Kvinder motiveres via ledelsespipeline og regionens talentprogrammer.	Antallet af kvinder på "Talent for ledelse" er repræsentativt i forhold til kønsfordelingen i Region Nordjylland.
	Krav til både intern rekruttering og eksterne rekrutteringsbureauer om at arbejde med mangfoldighed i rekrutteringen (jf. ansættelsespolitikken).	En tilgang med fokus på mangfoldighed i forbindelse med rekruttering blandt ledere og i ansættelsesudvalg. Rekrutteringsansvarlige vil sikre, at dette sker.
	Topledelsen skal aktivt bakke op om at sikre mangfoldighed. Der bør aktivt kommunikeres om emnerne i Region Nordjylland og på den måde bidrage til at skabe den kultur, der skal til.	Topledelsen skal på egne sociale medier, regionens sociale medier og på intranet anerkende og bakke op om indsatserne.

Indsatsområde 2: Bedre håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger

Ledere og medarbejdere i Region Nordjylland skal medvirke til at skabe en kultur, der ikke tillader krænkende handlinger, herunder uønsket seksuel opmærksomhed. Derfor har regionen en retningslinje, der beskriver roller og handlinger, når krænkende adfærd forekommer.

I alt 4,4 % af medarbejderne har i seneste trivselsmåling 2023 tilkendegivet, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. 38 % af disse medarbejdere har fortalt om hændelsen til leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant.

I alt 76 % har angivet, at arbejdspladsen efterfølgende har fulgt op på den uønskede seksuelle opmærksomhed. I langt de fleste tilfælde (82 %) opleves den uønskede seksuelle opmærksomhed fra borgere, patienter eller pårørende.

Målsætning	Handling	Indikator
<p>Der skal arbejdes systematisk med kulturen i forhold til at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger.</p> <p>Ledere, MEDudvalg og TRIO'er skal vide, hvordan de skal handle og agere ved henvendelser om uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger.</p>	<p>Der gennemføres en trivselsmåling hvert andet år, som måler omfanget af uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger.</p> <p>Der måles samtidig på, om der er fulgt op på hændelserne.</p>	<p>Alle ansatte kender definitionen på krænkende hændelser.</p> <p>Alle ansatte ved, hvad de skal gøre, hvis de oplever eller er vidne krænkende handlinger.</p> <p>Alle ansatte oplever, at der sker en kompetent opfølgning på krænkende handlinger.</p>
	<p>Dialogværktøj til at forebygge krænkende handlinger, herunder uønsket seksuel opmærksomhed, skal udbredes og tages i brug på arbejdspladserne.</p>	<p>Mobning, seksuel chikane og anden chikane forebygges effektivt via information, dialog og konsekvent handling.</p>
	<p>Mennesker og Organisation tilbyder lokale oplæg og faciliterede drøftelser om forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende handlinger.</p>	
	<p>Muligheden for at anvende whistleblowerordning om blandt andet krænkende hændelser formidles.</p>	

Indsatsområde 3: Balance mellem arbejds- og privatliv

Region Nordjylland skal opleves som en arbejdsplads med rum for alle ansatte i alle livsfase - unge nyuddannede såvel som erfarne medarbejdere samt medarbejdere med små og store børn. Herudover skal der tages særligt initiativ til at fastholde den ældre medarbejder.

Der skal være en god balance mellem arbejdsliv og fritidsliv til gavn for både medarbejdere og arbejdsplads, hvor der er en fleksibel opgavevaretagelse og en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.

Målsætning	Handling	Indikator
Der skal sikres en god balance mellem arbejdsliv og fritidsliv til gavn for både medarbejdere og arbejdsplads.	Der skal i den årlige MU-samtale være en drøftelse af forhold, ønsker og behov, som har betydning for planlægning af arbejdslivet bl.a. med fokus på fleksibilitet omkring arbejdstid og opgaver.	Forhold, ønsker og behov, som har tydning for balancen mellem arbejds- og privatliv drøftes på de årlige MU-samtaler.
	Arbejdstiden skal i størst muligt omfang planlægges, så der kan opnås frihed (fx afspadsring, omsorgsdage eller omlægning af tjenesten), når de ansatte har brug for det.	De ansatte oplever, at arbejdstiden planlægges, så der kan opnås den ønskede frihed, når der er brug for det.
Der skal forsat være mulighed for hjemmearbejde for relevante faggrupper med henblik på at skabe bedre work-life-balance.	Der er en løbende drøftelse om praksis for hjemmearbejde på relevante arbejdspladser.	Der er gennemsigtighed om rammer og vilkår for hjemmearbejde.
Flere ældre medarbejdere har lyst til og mulighed for at blive længere tid på det regionale arbejdsmarked.	Der er afholdt online workshops der blandt andet skal bidrage til at dele erfaringer og inspirere til flere seniortiltag.	Der er klare rammer og incitamentter til at understøtte et langt og godt seniorarbejdsliv på de regionale arbejdspladser.

Indsatsområde 4: Mere ligelig kønsfordeling inden for de sundhedsfaglige fag

Der er primært kvindelige studerende på de sundhedsfaglige professionsbacheloruddannelser samt social- og sundhedsuddannelserne.

Målsætning	Handling	Indikator
<p>Der skal arbejdes på at understøtte uddannelsesinstitutionernes bestræbelser på at få flere mandlige studerende på de sundhedsfaglige professionsbacheloruddannelser samt social- og sundhedsuddannelserne.</p>	<p>I rekrutteringsindsatsen skal der være særlig opmærksomhed på at sikre en mere ligelig kønsfordeling/mangfoldighed indenfor de sundhedsfaglige fag.</p>	<p>Der er udarbejdet relevant materiale, der beskriver/viser Region Nordjylland som en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere uanset køn m.v.</p> <p>Der er arbejdes på at mangfoldigheden afspejles i billedannoncer.</p>
	<p>Der skal udarbejdes annoncer/videomaterialer som et led i regionens brandingstrategi.</p>	
	<p>Der er opmærksomhed på mangfoldighed og regionen arbejder aktivt med det i de sammenhænge, det er relevant, fx i forbindelse med rekruttering, kampagner, SoMe og fotomateriale.</p>	

6 Forankring, fremdrift og ansvar

Mangfoldighed, herunder kønsligestilling er fortsat højt prioriteret i Region Nordjylland.

Der følges løbende op på de fastsatte målsætninger og indikatorer i regi af relevante fora. Arbejdet er forankret i afdelingen Mennesker og Organisation.

Mennesker og Organisation er ansvarlig for at inddrage og samarbejde med relevante aktører for at sikre, at den konkrete udmøntning og det løbende udviklingsarbejde med ligestillingsplanen understøtter det overordnede formål.

Mennesker og Organisation har fokus på at dagsordensætte emnet i relevante medarbejder- og ledelsesfora, så det sikres, at der er et kontinuerligt fokus på at fremme lighed mellem kønnene og proaktive tiltag, der gør op med ubevidste mønstre og vanetænkning, så der løbende er en fremdrift mod mere mangfoldighed i hele organisationen.



Region Nordjyllands Ligestillingsplan

Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30 9220
Aalborg Øst www.rn.dk