



REGION
NORDJYLLAND

Region Nordjyllands Ligestillingsplan

2025

Indhold

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

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 formel ligestilling mellem kønnene, men der er fortsat brug for at forbedre forholdene for ligestilling og mangfoldighed på vores arbejdspladser.

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 at øge ligestillingen mellem kønnene.

Der skal være ligestilling blandt regionens ansatte, og 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 oprindelse (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 kønsfordeling i de øverste ledelseslag
- Bedre forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger
- Balance mellem arbejds- og privatliv
- Mere ligelig kønsfordeling 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
- Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger mellem ansatte
- Sygefraværspolitik
- Strategi for fastholdelse og rekruttering
- Velkomstkultur og mentorordning for nyansatte

5 Beskrivelse af de prioriterede indsatser

Indsatsområde 1: Kønsligestilling i ledelseslagene		
<p>I Region Nordjylland er ca. 80 % af medarbejderne kvinder og ca. 20 % mænd.</p> <p>Kønsfordelingen afspejles ikke blandt ledelsen i regionen på de øverste niveauer.</p> <p>Der er relativt færre kvindelige ledere end mandlige ledere i disse ledelseslag.</p>		
Målsætning	Handling	Indikator
Der skal i 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 ligestilling og 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 forebyggelse og håndtering af 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. Retningslinjen for krænkende handlinger mellem ansatte er senest opdateret i 2024.

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 krænkende handlinger.</p> <p>Ledere, MEDudvalg og TRIO'er skal vide, hvordan de skal handle og agere ved henvendelser om krænkende handlinger.</p>	<p>Der gennemføres en trivselsmåling hvert andet år, som måler omfanget af krænkende handlinger. Trivselsmålingen udvides i 2025 til at omfatte spørgsmål om diskrimination og dårlig behandling på grund af fx køn, alder og etnicitet.</p> <p>Der måles samtidig på, om der er fulgt op på hændelserne.</p>	<p>Alle ansatte ved, hvor de finder informationer og hjælp, hvis de oplever eller er vidne til krænkende handlinger.</p> <p>Alle ansatte oplever, at der sker en kompetent opfølgning på krænkende handlinger.</p> <p>Mobning, seksuel chikane og anden chikane forebygges effektivt via information, dialog og konsekvent handling.</p>
	<p>Dialogværktøj til at forebygge krænkende handlinger, skal udvides og tages i brug på arbejdspladserne.</p>	<p>Alle MEDudvalg har drøftet revideret retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger mellem ansatte.</p>
	<p>Mennesker og Organisation tilbyder lokale oplæg og faciliterede drøftelser om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.</p>	

Indsatsområde 2: Bedre forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

Muligheden for at anvende whistleblowerordning om bl.a. krænkende hændelser formidles.

Indsatsområde 3: Balance mellem arbejds- og privatliv

Region Nordjylland skal opleves som en arbejdsplads med rum for alle ansatte i alle livsfaser - 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 betydning 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 afspadsering, omsorgsdage eller omlægning af tjenesten), når de ansatte har brug for det.	De ansatte oplever, at der er indgået aftaler om frihed, når det er muligt i forhold til opgaveløsningen på arbejdspladsen.
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.

Indsatsområde 3: Balance mellem arbejds- og privatliv		
Flere ældre medarbejdere har lyst til og mulighed for at blive længere tid på det regionale arbejdsmarked.	Der afholdes online workshops der bl.a. skal bidrage til at dele erfaringer og inspirere til flere seniortiltag.	Der er klare rammer og incitamenter 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
Der skal arbejdes på at understøtte uddannelsesinstitutionernes bestræbelser på at få flere mandlige studerende på de sundhedsfaglige professionsbacheloruddannelser samt social- og sundhedsuddannelserne.	I rekrutteringsindsatsen skal der være særlig opmærksomhed på at sikre en mere ligelig kønsfordeling og mangfoldighed indenfor de sundhedsfaglige fag.	Der er udarbejdet relevant materiale, der beskriver/viser Region Nordjylland som en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere uanset køn m.v. Der er arbejdes på at mangfoldigheden afspejles i billedannoncer.

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 2025

Region Nordjylland
Ledelsessekretariatet
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Øst

December 2024