

# Mangfoldighedspolitik

## Region Midtjylland

*Mangfoldighedspolitikken for Region Midtjylland er udformet på baggrund af input fra regionsrådet og ledelses- og MEDsystemet.*

*Politikken er behandlet i Regions-MEDudvalget og godkendt af regionsrådet.*



# Formål

**Vi har behov for ansatte med forskellig baggrund på Region Midtjyllands arbejdspladser, og vi ser det som en gevinst at vores personalegrupper er mangfoldigt sammensatte.**

Det er der flere grunde til:

- ▶ Vi skal løse mange forskellige kerneopgaver effektivt, og vi skal kunne tiltrække, uddanne og fastholde kvalificerede medarbejdere i tilstrækkeligt antal nu og i fremtiden.
- ▶ Vi kan lettere forstå og imødekomme borgernes forskellige behov, når vi har en bredt sammensat personalegruppe.
- ▶ Vi ved af erfaring, at forskellighed giver os viden, erfaring og inspiration og kan bidrage til at fremme nytænkning og udvikling.
- ▶ Vi vil være attraktive og rummelige arbejdspladser, der arbejder for at skabe karrieremuligheder for alle og fremme ligestilling og muligheder for beskæftigelse for alle.
- ▶ Vi oplever at både borgere og personale værdsætter, at vores personalesammensætning er mangfoldig, f.eks. med hensyn til køns- og alderssammensætning, etnicitet, funktionsnedsættelser/handicap osv.
- ▶ Vi tager samfundsansvar og bidrager til at nedbryde fordomme og undgå diskrimination – både negativ og positiv - af borgere og medarbejdere.

Vi ansætter de bedst kvalificerede. Det bærende element ved ansættelser er en kompetencevurdering med afsæt i de opgaver og den kontekst vores nye kollegaer skal indgå i.

Vores målsætninger og indsatser omkring mangfoldighed sigter mod, at vi har et bredt ansøgerfelt til vores stillinger - og uddannelsespladser - og at der ikke er holdningsmæssige barrierer og (beviste eller ubeviste) antagelser, som begrænser mangfoldighed og ligestilling.

# Målsætninger og indsatsområder

## Hvad vil vi?

Vores målsætninger er:

- ▶ En mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karrieremuligheder
- ▶ Andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund afspejler andelen i arbejdsstyrken i Region Midtjylland
- ▶ En jævn aldersfordeling på vores arbejdspladser og mulighed for længere tilknytning til arbejdsmarkedet i takt med at pensionsalderen udskydes
- ▶ Personer med funktionsnedsættelser/handicap oplever ikke diskrimination.



## Hvad gør vi?

- ✓ Vi **følger udviklingen** i mangfoldigheden på vores arbejdspladser via ledelses- og MEDsystemet og i regionsrådet.

Der formidles statistik, der gør det muligt at følge og sammenligne:

- ▶ Kønsfordeling på enheds-, faggruppe og ledelsesniveau samt lønudvikling fordelt på køn
- ▶ Alderssammensætning på enhedsniveau
- ▶ Andelen af ansatte på deltid og fuldtid på enhedsniveau
- ▶ Andelen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund på enheds-, faggruppe og ledelsesniveau sammenholdt med regionsrådets målsætning om, at andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund samlet set skal afspejle arbejdsstyrken i regionen.

**Nøgletal vedrørende mangfoldighed og ligestilling vil indgå i et "Mangfoldighedsbarometer"**, der afspejler mangfoldigheden på Region Midtjyllands arbejdspladser.

- ✓ Vi **samarbejder med relevante uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer m.fl. om uddannelse og rekruttering** af flere mænd/kvinder til de faggrupper, hvor der er størst overrepræsentation af det modsatte køn. Tilsvarende samarbejder vi om at øge andelen med anden etnisk baggrund i udvalgte faggrupper, hvor der er en markant underrepræsentation.
- ✓ Vi arbejder for at sikre, at der ikke findes fysiske eller holdningsmæssige barrierer for, at **personer med funktionsnedsettelser eller handicap har lige adgang til arbejdspladser, bygninger og elektroniske medier**. Vi forsøger så vidt muligt at fastholde medarbejdere, der får en funktionsnedsettelse.

- ✓ Vi har en **livsfasepolitik**, der vægter gensidig fleksibilitet og imødekommenhed overfor både arbejdspladsens, kollegaernes og den enkeltes behov. Inden for de givne rammer arbejder vi for at skabe mulighed for glidende overgang til pension for seniorer.
- ✓ **Vi signalerer, at vi ønsker en mangfoldig personalesammensætning** i vores kommunikation om ledige stillinger og karrieremuligheder. Vi anskuer kompetencer bredt og fordomsfrit, når vi går efter at ansætte de bedst kvalificerede, og vi er bevidste om at undgå både positiv og negativ diskrimination.
- ✓ Vi har fokus på at sikre en **god indslusning og integration af nye medarbejdere**, f.eks. gennem introduktionsprogrammer og mentorordninger.

Mangfoldighedspolitikken skal ses i sammenhæng med den øvrige personalepolitik, inklusiv Livsfasepolitik og Det Sociale Kapitel.

## Konsulentbistand og adgang til data

Alle arbejdspladser kan vederlagsfrit trække på konsulentbistand fra Koncern HR.

Der er adgang til data, så det er let at følge og sammenligneudviklingen i den lokale personalesammensætning f.eks. gennem årlige personale-redegørelser/mangfoldighedsbarometer og løbende adgang til BI-data.

***Mangfoldighed i personalegruppen giver os viden, erfaring og inspiration til, at opgaverne løses mere hensigtsmæssigt. Derfor har vi behov for at ansætte medarbejdere i alle aldre og med forskellig baggrund.***

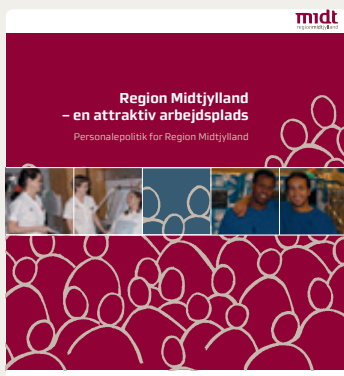
(Personalepolitik Region Midtjylland)

***Vi respekterer, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfaser og livssituationer. Vi udviser gensidig fleksibilitet og imødekommenhed overfor både arbejdspladsens, kollegaernes og den enkeltes behov.***

(Livsfasepolitik Region Midtjylland)

***Vi forsøger at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne og bidrager til at inkludere udsatte grupper på arbejdsmarkedet.***

(Socialt Kapitel Region Midtjylland)



**”Alle har lige rettigheder og skal have lige muligheder for at deltage i samfundet – uanset køn, race, etnisk oprindelse, religion, tro, handicap, alder, seksuel orientering og politisk anskuelse”**

**(Ligebehandlingsloven)**