

REGIONERNES INDBERETNING AF LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2017

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017

Alle regioner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2017. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelse 2017 på det regionale område beskriver perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes **inden d. 1. november 2017**.

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 i den tidligere udsendte vejledning. [[Hent vejledningen her](#)]

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet kan du klikke her: [Print skema](#).

Spørgeskemaet udfyldes for Region Midtjylland.

Politikker på personaleområdet

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- ☒ Ja
☐ Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- ☒ Ja, vi har målsætninger
☐ Nej, vi har ikke målsætninger
☐ Ja, vi har måltal
☒ Nej, vi har ikke måltal

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

Region Midtjyllands overordnede målsætning for ligestilling er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland. En af mangfoldighedspolitikens målsætninger er en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karriere muligheder. Der er ikke udarbejdet specificeret måltal, men udviklingen følges løbende bl.a. i regionsrådet og i MED systemet.

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:

En af mangfoldighedspolitikens målsætninger er en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karriere muligheder, herunder også i forhold til ledere. Udviklingen følges løbende bl.a. i regionsrådet og i MED systemet.

2.c. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:

Handlinger på personaleområdet

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?

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

3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:

I Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik, er der lagt op til at samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer om uddannelse og rekruttering af flere mænd/kvinder til de faggrupper, hvor der er størst overrepræsentation af det modsatte køn.

4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

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

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:

I Region Midtjylland følger vi 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 ledelses niveau samt lønudvikling fordelt på køn. Andelen af kvinder er steget i de senere år i gruppen af underordnede læger / yngre læger samt akademikere. Dette må antages at få en forsinket effekt på udviklingen i andelen af kvinder i gruppen af overlæger og lægelige chefer, samt ansatte på cheftalen, idet rekrutteringslaget vil omfatte flere kvinder end tidligere. I tabellen over antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier for 2017 (spørgsmål nr. 9) er fordelingen på chefniveau 42 % Kvinder og 58 % mænd. Sammenholdt med redegørelsen fra 2009 var fordelingen på chefniveau 34.1% kvinder og 65.9% mænd.

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☐ Af og til
☒ Ofte
☐ Altid

5.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

Region Midtjylland benytter sig af kønsopdelte data i forbindelse med fx. udarbejdelse personaleredegørelser, lønstatistikker mv.

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesestilbud?

- ☒ Aldrig
☐ Sjældent
☐ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

7. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☒ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

Region Midtjylland inddrager kønsaspektet i forbindelse med evalueringer og statistik fx. sygefravær og ved opgørelser af hvem der bliver afskediget i forbindelse med besparelser.

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i regionen m.m.

- ☐ Slet ikke
☐ I ringe grad
☒ I nogen grad

- I høj grad
I meget høj grad

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Region Midtjylland formidler indformation om ligestilling i form af fx. lønstatistikker og personaledegørelser med opgørelser over kønssammensætningen.

Fakta på personaleområdet

9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ledere	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer	0	3	3	0	100	19	81
Chefer	48	66	114	42	58	44	56
Ledere	1248,89	911,17	2160,06	58	42	57	43
I alt	1296,89	980,17	2277,06	57	43	57	43

Note: Data er trukket (i 1. kvartal 2017) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. kvinder og mænd for alle regioner. OBS: Ledelsestallene for niveau 1 og 2 er baseret på Regions Midtjyllands egne oplysninger.

Ansatte	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	1137,88	634,77	1772,65	64	36
Lærere m.fl.	79,87	17,82	97,7	82	18
Kontor/EDB	888,54	314,68	1203,21	74	26
Pædagoger	858,91	615	1473,91	58	42
Sundhedspersonale	3737,83	1848,58	5586,41	67	33
SOSU/plejepersonale	13407,73	790,23	14197,96	94	6
Øvrige	1624,59	1203,37	2827,96	57	43
I alt	21735,34	5424,45	27159,79	80	20

Note: Data er trukket (i 1. kvartal 2017) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Forventede resultater på personaleområdet

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.

- ☒ Flere talenter i spil
☒ Mere kvalitet i opgaveløsningen
☒ Bedre arbejdsmiljø
☐ Øget innovation
☐ Større effektivitet
☐ Bedre branding af regionen
☐ Et bredere rekrutteringsgrundlag
☐ Mere ligestilling
☐ Andet (angiv venligst hvad) _____
☐ Ingen resultater

Politikker for ligestilling i kerneydelser (borgerrettede ydelser)

11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Sæt gerne flere kryds.

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Social service	☐	☐	☒
Sundhed og sygehuse	☐	☐	☒
Psykatri	☐	☐	☒
Regional udvikling	☐	☐	☒
Digitalisering	☐	☐	☒

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- ☐ Aldrig

- Sjældent
☒ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

Region Midtjylland udarbejder periodisk patienttilfredshedsundersøgelser og undersøgelser vedr. folkesundhed og heri indgår kønsperspektivet.

13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) når der udarbejdes kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☒ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

Når der udarbejdes stillingsannoncer eller anden kommunikationsmateriale fx. job eller profilannoncer

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres region, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

- ☒ Aldrig
☐ Sjældent
☐ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

- ☐ Ja
☒ Nej

16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- ☐ Ja
☒ Nej

KØNSSAMMENSÆTNING I RÅD, NÆVN OG UDVALG

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Videnskabsetisk Komite	4	7
Overvågnings-komiteén for Øresund-Kattegat-Skagerrak	0	2
Aarhus Letbane	0	2
Midlertidigt udvalg §17, stk. 4 udvalg Aarhus Kommune Europæisk Frivillighedshovedstad 2018	0	1
Epidemikkommissionen	0	3
Vækstforum	3	18

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- ☐ Ja
☒ Nej

18. Har regionen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?

- ☐ Ja
☒ Nej

Forventede resultater i forhold til kerneydelser

19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- ☐ Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- ☐ Større brugertilfredshed
- ☒ Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- ☐ Øget innovation
- ☐ Øget effektivitet
- ☐ Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- ☒ Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- ☐ Andet
- ☐ Ingen resultater

Afslutning

20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

Region Midtjylland følger jævnligt udviklingen vedrørende ligestilling. Dette sker som beskrevet i den årlige personaleredegørelse, årsrapporter mv. Regionsrådet har i juni 2017 godkendt en revideret mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland. Udover at beskrive målsætninger for en ligelig fordeling af kvinder og mænd mv. beskriver politikken også målsætninger og indsatsområder vedr. alderssammensætning og andelen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund. Regions-MEDudvalget har nedsat en følgegruppe vedr. mangfoldighed mv.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

☒ Ja

[Klik her for at gå til start af skemaet](#)

Spørgeskemaet godkendes og låses

☐ Ja

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsreddegørelse 2017 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsreddegørelsen er indberettet af Region Midtjylland

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller Lige@um.dk

