

Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Indledning.....	3
1.1. Baggrund for nedsættelse af arbejdsgruppen	3
1.2 Arbejdsgruppens kommissorium	3
1.3. Arbejdsgruppens sammensætning	5
1.4. Arbejdsgruppens arbejdsform	6
2. Status	7
2.1 Indsatsen i de fire fusionsamter	7
2.2 Indsatsen I Region Midtjylland i 2007.....	7
3. Lovgrundlag	9
4. Mangfoldighed i Region Midtjylland.....	9
4.1. Rammerne for mangfoldighed:	9
– Ledelses- og Styringsgrundlaget, MEDaftalen, Personalepolitik og regeringens handlingsplaner for en moderne offentlig sektor	9
4.2. Definition af mangfoldighed	10
4.3. Formålet med mangfoldighed	10
4.4. Mangfoldighedsindsatsen i forhold til personalepolitikken.....	12
5. Rolle- og ansvarsfordeling	12
5.1 Organisationens ansvar	12
5.2 Ledelsens ansvar	12
5.3 Medarbejdernes ansvar	13
5.4 Fælles ansvar.....	13
5.5 Koncern HR's tilbud	13
6. anbefalinger og aktivitetsforslag	14
6.1 Ligestilling	15
6.2 Etnisk ligestilling	15
6.3 Handicap	15
6.4 Tværgående forslag	16
7. Økonomi	17
8. Publikationer og hjemmesider.....	17
9. Bilag.....	17
Bilag 1. Indstilling til direktionen 16. januar 2007	17
Bilag 2. Mangfoldighedsindsatsen i de fire fusionsamter	18
Bilag 3. Talmateriale fra Ligestillingsredegørelse 2007	22
Bilag 4. Statistik vedr. etnisk ligestilling 2007	25
Bilag 6. Publikationer og hjemmesider	30

1. Indledning

1.1. Baggrund for nedsættelse af arbejdsgruppen

De fire fusionsamter (Århus, Viborg, Vejle og Ringkøbing) har alle i et vist omfang arbejdet med mangfoldighed og ligestilling. Der er imidlertid ikke en ensartet definition af, hvordan man forstod og arbejdede med området. I nogle af de fire amter har man arbejdet med indsatsen direkte, mens den andre steder har været inkluderet f.eks. i Det Sociale Kapitel eller som partnerskabsprojekter med andre aktører. Region Midtjylland ønsker, at de væsentligste erfaringer og projekttiltag videreføres og implementeres i Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen i regionen.

Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen skal praktiseres inden for rammerne af Region Midtjyllands personalepolitik med inddragelse af MEDsystemet. Direktionen i Region Midtjylland vedtog på sit møde den 16. januar 2007 at gøre arbejdet med mangfoldighed og ligestilling til et indsatsområde og foreslog, at der i regi af Regions-MEDudvalget blev nedsat en arbejdsgruppe til at se på området. (*HR's indstilling til direktionen/beslutning vedlagt som bilag 1.*)

Arbejdsgruppen finder det væsentligt at se på ansvarsfordelingen mellem det regionale niveau og det lokale niveau f.eks. lokale HR-enhederne på hospitalerne.

Arbejdsgruppen skal koncentrere sig om Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen for Region Midtjylland, og arbejdet indgår som led i en samlet beskrivelse af Region Midtjylland som en rummelig arbejdsplads. Arbejdsgruppen finder det vigtigt, at der sker en bevidst prioritering af hovedelementerne i Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen og at denne prioritering synliggøres. Arbejdsgruppen anbefaler tre overordnede indsatsområder:

- ligestilling
- etnisk ligestilling
- handicap

En definition af begrebet mangfoldighed vil blive uddybet i kapitel 4.2., og de tre hovedindsatsområder i Mangfoldighedsindsatsen samt anbefalinger og aktivitetforslag vil blive uddybet under kapitel 6.

1.2 Arbejdsgruppens kommissorium

Som grundlag for at implementere Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland, udarbejder arbejdsgruppen et oplæg.

I arbejdsgruppens arbejde indgår bl.a.:

- en statusredegørelse over erfaringer og gennemførte initiativer i de fire fusionsamter.
- beskrivelse/afgrænsning af indsatsen på regionalt niveau og på den enkelte arbejdsplads, herunder en prioritering af delelementerne i indsatsen; mangfoldighed, ligestilling mellem kønnene og etnisk ligestilling.
- beskrivelse af de nuværende tiltag på området i regionen samt støttemuligheder og bestemmelser i forhold til målgruppen; herunder personalepolitiske, administrative, lovgivnings- og aftalemæssige forhold.
- beskrive nytænkende tiltag på ligestillingsområdet, særlig med fokus på ligestilling mellem kønnene, herunder en beskrivelse af positive effekter og muligheder gennem ligestilling for kvalitetsforbedringer af de serviceydelser, som Region tilbyder.
- beskrivelse af de evt. økonomiske konsekvenser af oplægget i forhold til Mangfoldighedsindsatsen.
- beskrivelse af værdien af "det gode kollegaskab" i forhold til indsatsen
- udarbejdelse af statistiske opgørelser over antal ansatte med anden etnisk baggrund i forhold til en tydeliggørelse og målretning af indsatsen.
- udarbejdelse af statistiske opgørelser af ligestillingsindsatsen/kønsfordelingen, herunder de lovpligtige ligestillingsredegørelser som skal udarbejdes hvert andet år (er udarbejdet i 2007).
- synliggørelse og formidling af Mangfoldighedsindsatsen.

Oplægget skal i øvrigt ses i sammenhæng med Personalepolitikken for Region Midtjylland.

Tidsplan

2007/2008:

16. januar 2007	Indstilling til direktionen
April 2007	Arbejdsgruppe nedsættes
8. august 2007	Møde i arbejdsgruppen
August 2007- april 2008	Udarbejdelse af oplæg til Mangfoldighedsindsatsen
13. september 2007	Møde i arbejdsgruppen
20. september 2007	Statusorientering til Regions-MEDudvalget

19. november 2007	Møde i arbejdsgruppen om status
13. december 2007	Statusorientering til Regions-MEDudvalget
23. januar 2008	Møde i arbejdsgruppen om opbygning og kvalificering af rapporten
17. april 2008	Regions-MEDudvalgsmøde om høringsmateriale/rapportudkast
Maj 2008	Forelæggelse af rapportudkast for forretningsudvalget. Udvalgets bemærkninger vedlægges høringen i MED-systemet
Juni – 27. oktober 2008	Høringsfase i MEDsystemet
16. januar 2009	Møde i arbejdsgruppen vedr. høringssvar
5. marts 2009	Godkendelse af Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland i Regions-MEDudvalget samt beslutning om at der nedsættes en følgegruppe
Foråret 2009	Godkendelse af Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland i forretningsudvalget og regionsrådet

1.3. Arbejdsgruppens sammensætning

Arbejdsgruppen for Mangfoldighedsindsatsen er sammensat med repræsentation af både ledelse og medarbejdere; herudover deltager mangfoldighedskonsulenten og konsulenterne fra Socialt Kapitel.

Ledelsesrepræsentanter:

Lars Hansson, direktør og formand for arbejdsgruppen

Ditte Hughes, afdelingschef, HR

Runa Steinfeldt, kontorchef, Psykiatri- og Socialstaben (*afløst af voksensocialchef Janne Spiegelhauer februar 2008*)

Poul Gørup, HR-chef, ÅU, Århus Sygehus

(*Poul Gørup udgik i sin egenskab af HR-chef pr. 1. marts 2008 og indtrådte i stedet i sekretariatet for arbejdsgruppen*)

Medarbejderrepræsentanter:

Else Kayser, Dansk Sygeplejeråd, Århus, RegionsMEDudvalget (RMU)

Jytte Greve, Regionshospitalet Horsens, RMU

Lotte Christensen, Regionshospitalet Silkeborg, RMU, suppleant

Ole Echers, Regionshuset Viborg, RMU, sikkerhedsrepræsentant

Sekretariat for arbejdsgruppen:

Rachel Mortensen, HR-konsulent, HR

Anders Kristensen, mangfoldighedskonsulent, HR

Gert Østergaard Rasmussen, kontorchef, HR

(Gert Østergaard Rasmussen er udtrådt af arbejdsgruppen pr. 31.12.2007)

Fagpersoner tilknyttet arbejdsgruppen:

Anders Kristensen, mangfoldighedskonsulent, HR

Mette Høiriis, konsulent (Socialt Kapitel), HR

Lisbet Toft, konsulent (Socialt Kapitel), HR

1.4. Arbejdsgruppens arbejdsform

Arbejdsgruppen har været samlet i alt seks gange og har derudover løbende udvekslet forskelligt materiale. Arbejdsformen har vekslet mellem brede drøftelser af relevante emner og begreber og på forhånd udarbejdede oplæg præsenteret af de tilknyttede fagpersoner og sekretariatet for arbejdsgruppen. Arbejdsgruppen har tillige ladet sig inspirere af undersøgelser, artikler, oplæg og de erfaringer gruppens medlemmer hver især har med mangfoldighed og ligestilling.

Arbejdsgruppen skal sideløbende med udarbejdelsen af forslaget til indsatsen for mangfoldighed komme med forslag til et Socialt Kapitel i regionen. Det har vist sig, at der i flere situationer er behov for de samme eller lignende indsatser inden for de to områder. Arbejdsgruppen har derfor forsøgt at udnytte den synergi, det giver at arbejde med de to områder eksempelvis i forbindelse med drøftelserne af begrebet "det gode kollegaskab", formidling og rekruttering.

Indsatsen i forhold til mangfoldighed er p.t. mere i opbygningsfasen end indsatsen i forhold til Det Sociale Kapitel. Det ligger dog fast ved lov, at regionen skal lave en ligestillingsredegørelse hvert andet år. I 2007 blev ligestillingsredegørelsen afleveret primo november 2007, herudover skal regionen som arbejdsplads forholde sig til en række love og bekendtgørelser ifht. ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. *(De enkelte love og bekendtgørelser er beskrevet i bilag 5.)*

I forhold til ligestillingsinitiativer i Mangfoldighedsindsatsen ønsker arbejdsgruppen, at der sættes fokus på nytænkende tiltag og derved tilføres området ny energi. På et af møderne deltog Århus Kommunes ligestillingskonsulent Inge Lisbeth Nygaard og fortalte om kommunens ligestillingsindsats og politik.

Arbejdsgruppen ønsker endvidere, at de tre indsatsområder prioriteres i forbindelse med den kommende kvalitetsreform, trepartsaftalerne og principperne for god offentlig service set i et HR-perspektiv. I en beskrivelse af Mangfoldighedsindsatsen og forslag til nye initiativer bør der være et særskilt fokus på

rekruttering af arbejdskraft herunder Handlingsplanen "Danmark – et godt sted at arbejde" (vedr. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft). I forbindelse med fremlæggelsen af Ligestillingsredegørelsen 2007 blev der fra politisk side rejst spørgsmål om handicappedes fortrinsadgang og lige muligheder for ansættelse. I denne rapport stiller arbejdsgruppen forslag til anbefalinger og aktivitetsforslag vedr. indsatsen for handicappede.

Endelig finder arbejdsgruppen det væsentligt, at Regions-MEDudvalget ned sætter en følgegruppe, som skal følge og kvalificere mangfoldighedsindsatsen, og at der sker en reel forankring i MEDsystemet og i det personalepolitiske arbejde på arbejdspladerne. Følgegruppens kommissorium foreslås fastsat af Regions-MEDudvalget, og arbejdsgruppen udarbejder forslag hertil inden det sidste møde i Regions-MEDudvalget, hvor rapporten godkendes.

2. Status

2.1 Indsatsen i de fire fusionsamter

Som led i arbejdet med "det rummeligt arbejdsmarked" og beskæftigelsespolitiske tiltag i samarbejde med de daværende arbejdsmarkedsråd, arbejdsmarkedets parter, de tidligere arbejdsformidlinger og de kommunale jobcentre har de fire fusionsamter på forskellig vis arbejdet med Mangfoldighed.

Indsatsen i de tidligere amter er sket inden for rammerne af det personalepolitiske samarbejde med Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, KTO og De Regionale Arbejdsmarkedsråd.

I to af de fire fusionsamter har mangfoldighedsindsatsen været forankret i rammeaftalen om Det Sociale Kapitel med fokus på forebyggelse, fastholdelse og integration.

(I bilag 2. findes en uddybende beskrivelse af den hidtidige indsats i de fire fusionsamter, beskrivelsen er opdelt på ligestilling, etniske ligestilling og handicap).

2.2 Indsatsen I Region Midtjylland i 2007

Der er stor forskel på, hvordan indsatsen for Mangfoldighed er blevet gennemført i de tidligere fusionsamter. I Århus Amt var det en konkret indsats på amtets arbejdspladser og institutioner, mens indsatsen i Viborg amt var rettet mod arbejdsmarkedets parter, arbejdsformidlingerne, kommunerne og private/offentlige virksomheder. I Vejle og Ringkjøbing amter er indsatsen foregået som en del af personaleafdelingernes arbejde, og der har ikke været ansat særlige konsulenter til varetagelse af området.

Ved dannelsen af Region Midtjylland blev det besluttet at oprette en konsulentfunktion i HR-afdelingen, som fremadrettet skal varetage Mangfoldighedsindsatsen.

Region Midtjylland har således fra starten af regionsdannelsen haft ansat en mangfoldighedskonsulent, som skal varetage indsatsen. Konsulenten har indtil videre indarbejdet de bedste initiativer fra de fire fusionsamter i forhold til Mangfoldighedsindsatsen, derudover er der iværksat en række projekttiltag på regionens arbejdspladser. Der er bl.a. gennemført to kurser omkring mentorordninger og det rummelige arbejdsmarked, iværksat udviklingsaktiviteter på MidtVask og deltagelse i pilotprojektet med de Indiske speciallæger. Endvidere er der udarbejdet forslag til et rekrutteringsprojekt på Centralkøkkenet ved Psykiatrisk Hospital/Risskov, udarbejdet oplæg til procedure for ansættelse af udenlandsk sundhedspersonale, i samarbejde med Lægelig Uddannelse, afholdelse af en temadag med Sundhedsstyrelsen om "etniske minoriteter i sundhedsvæsenet" og planlægningen af et seminar om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Derudover har der været en del konsulentarbejde og sparring med Regional Udvikling, Psykiatri og Social samt Sundhed.

Herudover gennemføres der en lang række lokale initiativer og aktiviteter. Alle Regionens Midtjyllands arbejdspladser har således stor fokus på indsatsen i forhold til Mangfoldighed, og hver dag udfoldes der lokalt stor opmærksomhed, dygtighed og kreativitet i bestræbelserne på at gennemføre denne indsats.

Ligestillingsredegørelse

Hvert andet år skal kommuner, regioner og staten indgive en ligestillingsredegørelse. I 2007 blev ligestillingsredegørelsen for Region Midtjylland afleveret 1. november 2007. Ligestillingsredegørelse for 2007, blev forelagt direktionen den 16. oktober, med efterfølgende godkendelse i forretningsudvalget den 23. oktober 2007. Ligestillingsredegørelsen 2007 blev endelig godkendt i Regionsrådet den 14. november 2007. De væsentlige resultater fra redegørelsen er, at der er ca. 20.000 kvinder og 5.000 mænd ansat på Region Midtjyllands arbejdspladser. På ledelsesniveau er én ud af i alt fire topchefer (direktionen) kvinde, og 17 ud af i alt 51 afdelingschefer/vicedirektører. *(I bilag 3 findes talmateriale fra Ligestillingsredegørelse 2007 vedr. antal ansatte fordelt på overenskomstgrupper og køn samt antallet af ledere fordelt på køn).*

Statistik vedr. etnisk ligestilling

På det første møde i arbejdsgruppen blev det besluttet, at der skulle udarbejdes en statistisk opgørelse over antallet af ansatte med anden etnisk baggrund, hvilket kan være med til at tydeliggøre og målrette Mangfoldighedsindsatsen. Danmarks Statistik har på baggrund af træk fra lønsystemet udarbejdet en statistisk status for 2007 som viser antal stillinger (fuldtid/deltid) fordelt på driftsområder, indvandrere fra vestlige og ikke vestlige lande, efterkomme-

re og køn for Region Midtjylland. (I bilag 4 findes statistik vedr. etnisk ligestilling 2007).

3. Lovgrundlag

Der findes en række love og bekendtgørelser, som man som offentlig arbejdsgiver og offentlig myndighed skal overholde. Det væsentligste lovgrundlag for de tre indsatsområder ligestilling, etnisk ligestilling og handicap er beskrevet i bilag 5.

4. Mangfoldighed i Region Midtjylland

4.1. Rammerne for mangfoldighed:

– Ledelses- og Styringsgrundlaget, MEDaftalen, Personalepolitik og regeringens handlingsplaner for en moderne offentlig sektor

Ledelses- og Styringsgrundlaget, MEDaftalen og Personalepolitikken for Region Midtjylland udgør den overordnede fælles personalepolitiske ramme i Region Midtjylland. Mangfoldighedsindsatsen er således overordnet set forankret i denne ramme.

Ledelses- og Styringsgrundlaget fastslår, at

“Region Midtjylland skal rumme nogle af landets bedste og mest attraktive arbejdspladser, hvor innovation, effektivitet og arbejdsglæde går hånd i hånd – blandt andet gennem faglig og personlig udvikling og et godt arbejdsmiljø for de ansatte”. Af Ledelses- og Styringsgrundlaget fremgår også Region Midtjyllands tre værdier: Dialog, Dygtighed og Dristighed.

MEDaftalen fastslår, at et af formålene med aftalen er

“at sikre og til stadighed forbedre og udvikle gode forhold for personalet, herunder sikkerheds- og sundhedsforhold, der fremmer tryghed og trivsel” og “at det er en vigtig ledelsesopgave på alle niveauer at sørge for et godt arbejdsmiljø, og at den enkelte medarbejder skal arbejde aktivt for eget og kollegers arbejdsmiljø”. “Regionen skal (samtidig) være en god, attraktiv og social ansvarlig og rummelig arbejdsplads, hvor man drager nytte af forskelligheden blandt medarbejderne”.

Personalepolitikken understreger, at

“Mangfoldighed i personalegruppen giver os viden, erfaring og inspiration til at opgaverne løses mest hensigtsmæssigt. Derfor har vi behov for ansatte i alle aldre og med forskellig baggrund. Vi respekterer, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfasen og livssituationer. Både ledere og medarbejdere viser derfor stor rummelighed og fleksibilitet, når en medarbejder har behov for ændrede arbejdsvilkår”.

Trepartsaftalen, kvalitetsreformen og handlingsplanen for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft:

Regeringen har i august 2007 udsendt sin strategi for høj kvalitet i den offentlige sektor "Bedre velfærd og større arbejdsglæde" (Kvalitetsreformen). I regeringens strategi er indarbejdet resultaterne af de to treparts-aftaler henholdsvis aftalen mellem regeringen, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, LO og AC og aftalen mellem regeringen, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og FTF.

I regeringens strategi henvises til en handlingsplan for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Handlingsplanen "Danmark – et godt sted at arbejde" er udsendt i oktober 2007.

Disse handlingsplaner er gennemgået i et mangfoldighedsperspektiv, og det er vigtigt, jf. strategien om proaktivitet i Ledelses- og Styringsgrundlaget, at Region Midtjylland forbereder sig på at håndtere de forskellige initiativer, når de bliver vedtaget, og i øvrigt søger at påvirke de centrale forhandlinger.

De væsentlige elementer i regeringens handleplanforslag er:

- tiltrække og fastholde medarbejdere til borgernær service
- rekruttering af udenlandsk arbejdskraft
- større mangfoldighed i den borgernære service
- bedre kønsmæssig balance
- måltal for medarbejdersammensætningen med anden etnisk baggrund og ligestilling

4.2. Definition af mangfoldighed

Begrebet mangfoldighed dækker over forskel i alder, etnisk baggrund, køn, seksuel orientering, handicap, helbred og race¹. Mangfoldighed omfatter også uddannelsesbaggrund, livssituation, erhvervs erfaring, geografisk tilhørsforhold osv. Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland er som tidligere nævnt fokuseret på tre overordnede indsatsområder; ligestilling, etnisk ligestilling og handicap.

4.3. Formålet med mangfoldighed

Mangfoldighed på arbejdspladsen handler blandt andet om, at give plads til forskelligheden blandt medarbejderne. Det betyder, at der skabes mulighed for at benytte medarbejdernes individuelle kvalifikationer, kompetencer og res-

¹ Definitionen er et uddrag fra Lov om Ligebehandling

sourcer på konstruktiv vis. Mangfoldighed drejer sig derfor om alle på arbejdspladsen og har betydning for vores interne og eksterne relationer.

Der skal med Mangfoldighedsindsatsen iværksættes såvel lokale som regionale aktiviteter og initiativer, som kan styrke og sikre mangfoldigheden i regionens personalesammensætning.

Herunder er der opstillet en række argumenter for øget mangfoldighed på arbejdspladserne i Region Midtjylland:

Bedre service til alle borgere:

Regionens arbejdspladser og ansatte skal sikre, at alle borgere og samarbejds partnere oplever høj kvalitet i serviceydelser, til en stadig mere mangfoldigt sammensat befolkning.

Mere attraktive arbejdspladser:

En arbejdsplads, der arbejder med mangfoldighed som målsætning, skaber bedre rum for, at medarbejderne kan udfolde deres kompetencer. Dermed får arbejdspladsen mere motiverede medarbejdere.

Bedre omdømme:

En arbejdsplads, der arbejder aktivt med mangfoldighed har mulighed for at tiltrække kvalificerede medarbejdere. Et godt omdømme skaber ikke blot større tiltrækning for potentielle ansøgere, men også stolte medarbejdere, som bliver mere motiverede, og som gerne optræder som ambassadører for arbejdspladsen.

Mere innovative arbejdspladser:

Mange forskellige kompetencer på arbejdspladsen fremmer læring, kreativitet og nytænkning. Det bidrager til kvalitet i beslutningsprocesser og i opgavevaretagelsen.

Bredere rekrutteringsgrundlag:

Fokus på arbejdet med mangfoldighed bidrager til at skabe et bredere rekrutteringsgrundlag og dermed et større udbud af faglige og personlige kompetencer.

Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland har to væsentlige aspekter:

Personalepolitisk handler det om at fremme en mangfoldig arbejdspladskultur, som prioriterer ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. Den personalepolitiske målsætning om mangfoldighed bygger dels på en tankegang om lige ret for alle og, dels en forestilling om, at mangfoldighed vil være en styrke for Region Midtjylland, både som arbejdsplads, men også i forhold til serviceydelser og myndighedsudøvelse i relation til patienter, brugere og borgerne.

Arbejdsmarkedspolitisk og samfundsmæssigt handler det om at virkeliggøre et samfundsmæssigt ansvar for at indsluse relevante medarbejdere/ledige, f.eks. med fokus på integration og fastholdelse af medarbejdere med en anden etnisk baggrund med henblik på at forbedre deres muligheder for et ordinært job, at medvirke til at skabe en ligelig fordeling af mænd og kvinder på regionens arbejdspladser på alle niveauer og fremme mulighederne for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne, herunder øge tilgængeligheden for handicappede på regionens arbejdspladser. Arbejdsmarkedspolitisk og samfundsmæssigt handler det om at virkeliggøre et samfundsmæssigt ansvar. Eksempelvis i forhold til integration og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund, en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på regionens arbejdspladser samt at fremme mulighederne for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne.

4.4. Mangfoldighedsindsatsen i forhold til personalepolitikken

Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland tager udgangspunkt i personalepolitikken. Region Midtjylland ønsker ligestilling på alle områder, og at ledere og medarbejdere medvirker til at fremme og forankre dette.

Arbejdet med mangfoldighed er en vekselvirkning mellem at arbejde med mangfoldighed i bred betydning og samtidig være opmærksom på særlige målgrupper. Udfordringen er således at kombinere den generelle indsats med den mere specifikke indsats rettet mod særlige grupper.

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. For at fremme opfyldelsen af dette mål, vil Region Midtjylland med Mangfoldighedsindsatsen bidrage til mangfoldighed indenfor alle områder, især de tre overordnede indsatsområder ligestilling, etniske ligestilling og handicap.

5. Rolle- og ansvarsfordeling

5.1 Organisationens ansvar

Organisationen Region Midtjylland har ansvar for i videst muligt omfang at skabe hensigtsmæssige rammer og støttemuligheder, således at Mangfoldighedsindsatsen kan omsættes såvel regionalt som lokalt på de enkelte arbejdspladser. Det kan bl.a. ske gennem formulering af fælles vejledninger og konsulentbistand fra Koncern HR og ved løbende at sætte fokus på området f.eks. gennem drøftelser i Regions-MEDudvalget eller bredere drøftelser i Det Strategiske HR-forum.

5.2 Ledelsens ansvar

Det understreges i Ledelses- og Styringsgrundlaget at god ledelse, velkvalificerede medarbejdere, nytænkning og et velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er altafgørende for, at regionen kan nå sine mål og dermed fremstå som en markant aktør i den offentlige sektor.

Ledelsen skal i samspil med medarbejderne, sørge for ansættelse af kvalificerede medarbejdere, der kan løse de fremtidige opgaver, og samtidig bidrage til at fremme mangfoldigheden.

5.3 Medarbejdernes ansvar

Medarbejderne har et medansvar for, at Mangfoldighedsindsatsen lykkes. Det sker bl.a. ved, at medarbejderne inddrages i rekrutteringen, introduktionen og i særdeleshed i det daglige samarbejde med den nye medarbejder, hvilket fordrer rummelighed og fleksibilitet i opgavevaretagelsen.

5.4 Fælles ansvar

På en socialt ansvarlig arbejdsplads har lederne og medarbejderne således et fælles ansvar for trivsel og udvikling på arbejdspladsen. Ledelsen har qua sin ledelsesmæssige kompetence et særligt ansvar, og medarbejderne har som kolleger et vigtigt medansvar for at sikre den gode arbejdsplads/det gode kollegaskab. Det fælles ansvar gælder også, når Mangfoldighedsindsatsen skal føres ud i livet. Det er nødvendigt, at organisationen, den enkelte leder og den enkelte medarbejder påtager sig et medansvar herfor.

Det lokale MEDudvalg og de tillidsvalgte/sikkerhedsorganisationen har en særlig forpligtelse til at samarbejde og udmønte de overordnede principper i Region Midtjylland. Dette skal sikre engagement og ejerskab hos såvel medarbejdere som ledelse.

5.5 Koncern HR's tilbud²

Som nævnt i afsnit 1.1 finder arbejdsgruppen vedr. Mangfoldighedsindsatsen det væsentligt at få synliggjort arbejdsdelingen mellem det lokale og regionale niveau. Det er væsentligt at lave en klar arbejdsdeling mellem de to niveauer, da arbejdet med mangfoldighed er et fælles anliggende for alle enheder i Region Midtjylland. Derudover er der flere forskellige måder at organisere indsatsen på i de enkelte enheder alt efter tidligere erfaringer. En stor del af Mangfoldighedsindsatsen foregår i et tæt samspil mellem det lokale og regionale niveau.

² Koncern HR er Region Midtjyllands centrale HR-afdeling beliggende i Viborg, Århus, Horsens og Holstebro

Koncern HR og mangfoldighedskonsulenten tilbyder konsulentbistand til de enkelte hospitalsenheder, institutioner og stabe. Nedenstående tilbud er oplistet i uprioriteret rækkefølge:

- Formidling af gode projekter og inspiration til iværksættelse af (nytænkende) initiativer vedr. de tre overordnede indsatsområder; ligestilling mellem kønnene, etnisk ligestilling og handicap
- Konkret vejledning og rådgivning om ordninger, regler, initiativer mv. indenfor de tre overordnede indsatsområder
- Koordinering af diverse tilbud, kurser og ansøgninger af puljer mv.
- Etablering af erfa-grupper mv. på tværs af de enkelte hospitaler, institutioner og stabe
- Diverse løbende initiativer f.eks. udarbejdelse af vejledning for rekrutteringsindsatsen i forbindelse med større projekter som rekruttering af udenlandsk sundhedspersonale, flere mænd til pleje- og omsorgsområdet, formidling af kompensationsordninger, som kan hjælpe handicappede med at komme ind og fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet mv.

De enkelte hospitaler, institutioner og stabe har kompetencen og ansvaret for at gennemføre den konkrete Mangfoldighedsindsats og udfylde de overordnede, værdibaserede rammer, som Mangfoldighedsindsatsen i forhold til personalepolitikken sætter. Det kan ske i samarbejde med Koncern HR, mangfoldighedskonsulenten og relevante samarbejdspartnere.

6. anbefalinger og aktivitetsforslag

Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland bør være en kombination af såvel interne som eksterne aktiviteter. Indsatsen i Region Midtjylland skal som tidligere nævnt hovedsageligt rettes mod regionens arbejdspladser og omhandle ligestilling, etnisk ligestilling og handicap samt have fokus på rekruttering og fastholdelse.

Nedenstående anbefalinger og aktivitetsforslag skal være med til at skabe merværdi for Region Midtjylland og dermed understøtte en forbedret service og opgavevaretagelse for medarbejdere og borgere/brugere i hele Region Midtjylland.

Foruden den konsulentbistand som HR-afdelingen yder; jf. kapitel 5. Rolle- og ansvarsfordeling, foreslås følgende initiativer, der primært gennemføres af Koncern HR i et tæt samarbejde med de lokale HR-enheder og stabe.

6.1 Ligestilling

Ligestilling mellem kønnene indebærer at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter. Med henblik på at Region Midtjylland skal arbejde helhedsorienteret med kønsligestilling er det vigtigt at se på kønsfordelingen ved ansættelser.

Det er Region Midtjyllands mål:

- at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser på såvel medarbejder- som ledelsesniveau
- at arbejde med nye initiativer f.eks. fokus på rekruttering af mænd i typiske kvindefag.
- at følge udviklingen vedr. kønsligestilling

6.2 Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling betyder, at alle uanset oprindelse og kulturel baggrund har lige rettigheder, muligheder og pligter. Reel integration kræver, at flertallet i et samfund åbner op for de etniske minoriteters muligheder. Region Midtjylland ønsker at understøtte arbejdet med integration og etnisk ligestilling.

Det er Region Midtjyllands mål:

- at andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund skal afspejle det lokale arbejdsmarked og de enkelte fagområder
- at fremme en positiv holdning til ansættelse af medarbejdere med en anden etnisk baggrund
- at følge udviklingen vedr. etnisk ligestilling

6.3 Handicap

Alle mennesker, der kan deltage på arbejdsmarkedet, skal have mulighed for det - også mennesker med handicap. Region Midtjylland vil som ansvarlig arbejdsgiver tilstræbe at skabe et rummeligt arbejdsmarked, som kan medvirke til at sikre handicappede en tilknytning til arbejdsmarkedet. Region Midtjylland vil som ansvarlig arbejdsgiver tilstræbe at skabe rummelige arbejdspladser, som kan bidrage til, at handicappede har en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er Region Midtjyllands mål³:

³ Når målene ikke rummer et egentligt måltal, skyldes det såvel praktiske som etiske hensyn. Der udarbejdes statistikker for indsatsen i forbindelse Det Sociale Kapitel.

- at fremme mulighederne for beskæftigelse for personer med handicap
- at bruge personalepolitikens muligheder aktivt, herunder Det Sociale Kapitel
- at bidrage til, at der ikke findes fysiske og holdningsmæssig barriere for handicappedes lige adgang til regionens arbejdspladser, bygninger og elektroniske medier

6.4 Tværgående forslag

Formidling og Information

- HR beskriver indsatsen vedr. Mangfoldighed herunder HR's konsulent-ydelser i HR portalen og i en "kort og godt" pjece.
- HR beskriver forskellige støtte- og finansieringsmuligheder med henblik på at understøtte indsatsen på de enkelte arbejdspladser/institutioner gennem mangfoldighedspuljen; jf. kapitel 7 om økonomi.
- HR tager initiativ til udarbejdelse af en publikation "Det gode kollegaskab" indeholdende interviews fra arbejdspladser i Region Midtjylland, om hvordan det gode kollegaskab trives. Der sættes fokus på både Det Sociale Kapitel og Mangfoldighedsindsatsen.
- HR forestår gennemførelse af en kampagne "mangfoldige arbejdspladser i Region Midtjylland" med fotoserie og cases med fokus på Mangfoldighedsindsatsen.
- HR udarbejder hvert år opgørelser, som viser fordelingen af ansatte i forhold til etnicitet og køn (hvert 2. år en ligestillingsredegørelse, jf. side 8 herom). Opgørelsen formidles til regionens arbejdspladser sammen med de personalepolitiske mål for områderne.
- HR udgiver en guide for Mangfoldighed, f.eks. forslag til regionale og lokale aktiviteter.
- HR tager initiativ til, at det i samarbejde med det lokale niveau undersøges, hvordan arbejdet med mangfoldighed i medarbejdergruppen kan have effekt i forhold til den ydelse og service, som borgeren modtager.
- HR er synlig vedr. employer branding (markedsføring af Region Midtjylland som attraktiv arbejdsplads) f.eks. i profilannoncering.
- HR medvirker i kvalificeringen af stillingsopslag, så de også appellere til ansøgere i relation til de tre hovedindsatsområder; ligestilling, etniske ligestilling og handicap.

- HR deltager i rekrutteringsmesser og ved relevante konferencer i relation til Mangfoldighedsindsatsen.
- Udgivelse af kvartalsvise nyhedsbreve om Mangfoldighedsindsatsen.

Uddannelses – og kursusvirksomhed

- HR deltager som oplægsholder ved kurser/inspirationsdage for ledere og medarbejdere, MEDorganisationen og sikkerhedsorganisationen m.fl. omkring Mangfoldighedsindsatsen.
- HR tilbyder kurser og kompetenceudvikling f.eks.; mentorkurser og kurser om relevant lovgivning vedr. Mangfoldighedsindsatsen

Nedsættelse af følgegruppe

HR foreslår at der nedsættes en følgegruppe, som skal følge, inspirere og komme med forslag til initiativer mv. indenfor Mangfoldighedsområdet og Det Sociale Kapitel. Følgegruppens sammensætning og kommissorium fastsættes af Regions-MEDudvalget.

7. Økonomi

Der er afsat en ramme under HR puljerne til tværgående aktiviteter i forbindelse med Mangfoldighedsindsatsen.

8. Publikationer og hjemmesider

Der er udarbejdet mange relevante publikationer om mangfoldighed, særligt om emnerne ligestilling, etnisk ligestilling og handicap, herudover har de enkelte ministerier og organisationer en række tidsskrifter/fagblade og hjemmesider med nyttig information. *(I bilag 6 er der en oversigt over de væsentligste publikationer og hjemmesider).*

9. Bilag

Bilag 1. Indstilling til direktionen 16. januar 2007

Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen i Region Midtjylland

Sagsfremstilling:

Region Midtjylland ønsker, at sammensætningen af ansatte i regionen afspejler mangfoldigheden i befolkningen. For at fremme opfyldelsen af dette mål, vil Region Midtjylland arbejde aktivt for at undgå enhver form for forskelsbehandling begrundet i køn, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse, social eller etnisk oprindelse. Dette gælder i alle personaleforhold, lige fra ansættelse til fratrædelse.

HR – Udvikling og arbejdsmiljø varetager ansvaret for de strategiske og koordinerende opgaver, inden for Løn og personale – herunder udviklingen af en Mangfoldigheds og ligestillingsindsats for Region Midtjylland. HR – Udvikling og arbejdsmiljø, foreslår at der nedsættes en arbejdsgruppe i regi af Regions MEDudvalget, som på baggrund af et oplæg fra Mangfoldighedskonsulenten, skal stille forslag om en Mangfoldigheds- og ligestillingsindsats i Region Midtjylland.

Der er udarbejdet et udkast, til en procesbeskrivelse for udbredelsen og implementeringen af Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen i Region Midtjylland.

HR indstiller:

At direktionen drøfter udkast til procesbeskrivelse for udbredelsen og implementeringen af Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen i Region Midtjylland.

At der nedsættes en arbejdsgruppe i regi af Regions MEDudvalget.

Direktionens beslutning:

Direktionen tilsluttede sig, at Region Midtjylland gør arbejdet med mangfoldighed og ligestilling til et indsatsområde. HR vil arbejde videre med at lave et udkast til kommissorium for arbejdet, som herefter forelægges RMU med henblik på at etablere en arbejdsgruppe, der kan udarbejde et egentligt oplæg. Samtidig orienteres forretningsudvalget. Når arbejdsgruppens oplæg har været drøftet i RMU, vil regionsrådet blive orienteret, og derefter sendes oplægget i høring.

Bilag 2. Mangfoldighedsindsatsen i de fire fusionsamter

Vejle Amt

Ligestilling:

Vejle amt havde et ligestillingsudvalg, som bl.a. gennemførte projekter og personalepolitiske tiltag på Vejle Sygehus og samarbejdede med Social- og sundhedsskolen i Vejle.

Etnisk ligestilling:

Vejle Amt har ikke direkte arbejdet med etnisk ligestilling/integration. Amtet har siden 1999 haft et Socialt Kapitel som supplement til personalepolitikken,

hvor indsatsen har været forankret. Det har særligt været arbejdet med indslusning/integration af ledige med nedsat arbejdsevne og ledige med anden etnisk baggrund, som har været i fokus.

Fællessamarbejdsudvalget i Vejle Amt udsendte i 2000 en tilføjelse til amtets personalepolitik i forhold til medarbejdere med anden etnisk baggrund til institutionerne i Vejle Amt.

Den personalepolitiske indsats var baseret på følgende principper:

- Vejle Amt har brug for de ressourcer, som de nye danskere repræsenterer og ønsker at gøre brug af dem.
- Vejle Amt ønsker aktiv ligestilling: samme kvalifikationer – samme muligheder for ansættelse, uanset baggrund.
- Vejle Amt ønsker at bidrage positivt til at øge integrationen af flygtninge og indvandrere i det danske samfund. Principperne skal ses i sammenhæng med Vejle Amts ønske om at være en rummelig arbejdsplads præget af engagement, kvalitet i opgaveløsningen og plads til forskellighed.
- Vejle Amt ønsker medarbejdere med personlige og faglige ressourcer, der bedst muligt svarer til de kommende års udfordringer. Derfor ønsker Vejle Amt også at have medarbejdere med anden etnisk baggrund ansat i sygehusvæsnet.

Handicap:

Vejle Amt har ikke haft en specifik beskrivelse af handicappedes ansættelsesforhold i personalepolitikken. Ansættelse af handicappede, herunder fastholdelse, var en del af Det Sociale Kapitel.

Ringkjøbing Amt

Ligestilling:

Ringkjøbing Amt havde ingen nedskrevet ligestillingspolitik, og ligestillingsindsatsen var en del af personalepolitikken for Ringkjøbing Amt. Et konkret eksempel på et personalepolitisk tiltag i Ringkjøbing Amt er projektet "kontor-medarbejderen i en omstillingstid", et projekt der primært skulle ruste kvinder til nye jobtyper.

Etnisk ligestilling:

I Ringkjøbing Amt har indsatsen for etnisk ligestilling og integration været forankret i Det Sociale Kapitel, og som en del af personalepolitikken ift. rekruttering af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Ringkjøbing Amt har ligeledes deltaget i tværgående projekter med kommune, arbejdsformidling og andre aktører. Der har f.eks. været iværksat et 26-ugers uddannelsesforløb for

etniske minoritetskvinder målrettet ansættelse som servicemedarbejdere på amtets sygehuse.

Handicap:

I Ringkjøbing Amt har indsatsen for ansættelse af handicappede været forankret i Det Sociale Kapitel og dermed en del af den samlede personalepolitik.

Århus Amt

Ligestilling:

Århus Amtsråd har siden 1998 arbejdet aktivt med ligestilling og udpegede det første ligestillingsudvalg i perioden 1986 – 1998. Ligestillingsudvalget i Århus Amt var det første amtskommunale i Danmark. I forbindelse med vedtagelsen af Århus Amts Virksomhedsmodel, blev der sat fokus på de personalepolitiske prioriteringer omkring ligestilling, mangfoldighed og det rummelige arbejdsmarked.

Århus Amts mål for ligestillingsindsatsen var:

- at medvirke til at skabe ligelig fordeling af mænd og kvinder på amtets arbejdspladser
- at øge andelen af kvindelige ledere og mellemledere

Århus Amt valgte i 2005 at indstifte en Ligestillingspris, hvor målet var at øge bevidstheden om ligestilling. Prisen blev givet til Århus Amts Vaskeri.

Ved amtets nedlæggelse blev der lavet en evaluering af amtets indsats på ligestillingsområdet, hvortil der blev udarbejdet en hvidbog over Ligestillingsudvalgets arbejde. Anbefalingerne blev fremsendt af Fælles-MEDudvalget til Region Midtjylland (MTHSU/Midlertidigt Tværgående Hovedsamarbejdsudvalg) til inspiration for den videre indsats.

Etnisk ligestilling:

Århus Amts personaleafdelingen har arbejdet intenst med mangfoldighed, rummelighed, ligestilling og integration. I august 2001 besluttede Århus Amtsråd at styrke indsatsen for integration af nydanskere på amtets arbejdspladser og institutioner med indsatsen; "Gode hoveder har mange farver". Indsatsen skulle sikre en bred personalesammensætning og samtidig forbedre det fremtidige rekrutteringsgrundlag.

Den politiske målsætning for området var:

- at fremme en positiv holdning til etniske minoriteter som en del af arbejdsstyrken
- at fremme flygtninge og indvandreres lige muligheder for arbejde og uddannelse
- at søge og sikre en mangfoldighed i personalesammensætningen, således at den i størst mulig omfang afspejler befolkningssammensætningen

Århus Amt modtog MIA-prisen (Mangfoldighed I Arbejdsmarkedet) 2006 i forbindelse med mangfoldighedstiltagene bl.a. indsatsen på Århus Amts Vaskeri /MidtVask. Senere i 2007 modtog MidtVask også Netværksprisen.

Den etniske konsulent, som var ansat ved Viborg Amt, blev som et led i kommunalreformen overdraget til Århus Amts Personaleafdeling med ansættelse som mangfoldighedskonsulent i perioden september 2006 – december 2006 for herigennem at samle mangfoldighedsindsatsen fra Århus og Viborg Amter. Indsatsen er nu forankret i Region Midtjylland HR, Udvikling og arbejdsmiljø.

Handicap:

Indsatsen for ansættelse af handicappede i Århus Amt havde udgangspunkt i Den Fælles Personalepolitik og var konkret forankret i ligestillingspolitikken.

Viborg amt

Ligestilling:

Den 10. december 1990 vedtog Viborg Amtsråd at nedsætte et Ligestillingsudvalg. Udvalgets opgaver var at undersøge ligestillingsforholdene på amtets arbejdspladser og institutioner og komme med idéer til at fremme ligestillingen i Viborg Amt.

Ligestillingsudvalget iværksatte en række kampagner og initiativer på amtets arbejdspladser. Ligestillingsudvalget blev nedlagt ved kommunalreformen i 2006.

Etnisk ligestilling:

Viborg Amt har siden 1998 arbejdet med rummelighed i personalepolitikken, og indsatsen er beskrevet i Det Sociale Kapitel. Viborg Amts Sociale Kapitel indeholdt følgende delpolitikker: fraværs- og fastholdelsespolitik, rekrutterings- og integrationspolitik, gravidpolitik og seniorpolitik.

I 1998/99 startede Viborg Amt (erhvervs- og arbejdsmarkedsafdelingen) et partsprojekt under navnet "Viborg amt – et rummeligt arbejdsmarked". Der blev etableret et projektsekretariat, som skulle videreudvikle på nogle af de projekter og metoder, som var resultatet af arbejdet med Det Sociale Kapitel. Projektsekretariatet blev etableret med støtte fra Arbejdsmarkedsrådet, De Sociale Koordinationsudvalg (nu Lokale Beskæftigelses Råd) og Viborg Amtsråd. Senere i 2000 etableredes efter samme koncept en "Etnisk konsulenttjeneste i Viborg amt", som med baggrund i forskellige socialfondsprojekter skulle understøtte kommunernes overtagelse af den landsdækkende integrationsindsats i 1999 (fra Dansk Flygtningehjælp), herunder etableringen af den kommunale sprogskoleundervisningen, som tidligere blev varetaget i amtskommunalt regi.

Til forskel fra indsatsen i Århus Amt, som var rettet mod amtets arbejdspladser og organisationer, var indsatsen i Viborg amt overvejende rettet mod de eks-

terne aktører. Der blev dog iværksat en række projekter på de daværende Viborg, Skive og Kjellerup Sygehuse.

Handicap:

Viborg Amt har som de øvrige amter ikke haft nogen formel politik på området. Man har fulgt den almindelige lovgivning på området vedr. fortrinsadgang og har i samarbejdet med den daværende arbejdsformidling og handicapkonsulentordningen vedr. ansættelser og fastholdelse inden for rammerne af Det Sociale Kapitel.

Bilag 3. Talmateriale fra Ligestillingsredegørelse 2007

Ansatte ved Region Midtjylland fordelt på overenskomstgrupper

Overenskomstgrupper	Kvinder	Mænd
Akademikere	600	423
Amtsbetj./pedeller v. ældrebol., Regioner		4
Amtsvejmænd m.fl., Regioner		
Arbejds-, vej- og gartnerformænd, Kl		
Audiologiassistenter og – elever	16	4
Badepersonale		
Beredsk.pers. i basis-og mesterstill., Kl		
Beredskabspers. i chef/lederstillinger		
Betjente, underformænd og medhj., Kbh		
Bibliotekarere, ikke-faguddannede		
Bibliotekarere, incl. Ledere	1	
Brand- og ambulancepers., ledere, Kbh		
Brand- og ambulancepersonale, Frb		
Brand- og ambulancepersonale, Kbh		
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget		
Buschauffører m.v.		
Bygningskonstruktører		
Chefer, Kl		
Chefer, Regioner	38	91
Chefer, ledende adm. Pers., Kbh, Frb		
Dagplejeledere m.fl.		
Dagplejere		
Driftsassistentere, Kbh		
Edb-personale, Regioner	60	142
Egu-elever, praktikaftale		
Ejendomsfunktionærer		
Ergo- og fysioterapeuter m.v., Kl		
Ergo- og fysioterapeuter, Kbh, Frb		
Erhvervsudd. Servicassistenter-og elever	153	26
Ernærings- og husholdningsøkonome	2	

Ernæringsass.elever, Regioner, Kbh, Frb	27	1
Flyvepladspersonale		
Formænd, mestre, skolebetjente, Kbh		
Fotografer	12	10
Grafisk personale	5	2
Hal-, stadion- og idrætsinspektører		
Handicapledsagere		
Havne-, chefer, mestre, fogeder og ass.		
Hospitalspædagoger		
Husassistenter, ex. Kbh, Frb	138	13
Husholdningsledere		
Håndværkere	26	179
Håndværkere, tjenestemænd, Kbh		
Journalister	16	8
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer		
Kedel- maskin- og motorpassere		
Kommunallæger		
Kontor- og edb-personale, ex. Kbh, Frb		
Kontoradministrativt personale, regionen	824	106
Kontorfunktionærer, Frb		
Kontorpersonale, Frb		
Kontraktansatte, tidl. HS		
Kort- og Landmålingsteknikere		
Kulturteknikere ved kulturhuse		
Laboratorie- og miljøpersonale		4
Ledende servicepersonale	30	36
Ledende værkst.pers. mv., klientværkst.	17	50
Ledere/melleml. v. komm. ældreomsorg, Kl		
Legepladspersonale		
Lægeseekretærer	1.819	6
Lærere m.fl. ved sygeplejeskoler m.v.		
Lærere m.fl., folkeskolen, Kl, Frb		
Lærere m.fl., Kbh		
Lærere m.fl., vidtg. specialundv. M.m.	116	46
Lærere, gymn./hf-kurser		
Maritimt personale		
Maskinm./sygehusmaskinm., Regioner		24
Maskinmestre, Kbh		
Medicinstud. i underordnet lægestilling	41	28
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen		
Miljøteknikere, Regioner		
Movia		
Museumsbetjente		
Musikere m.fl., landsdelsorkestre		
Musikskoleledere		

Musikskolelærere		
Neurofysiologiassistenter og -elever	14	3
Oldfrueassistenter	7	
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	203	246
Overlæger, lægelige chefer m.v.	264	750
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse m.v.	7	13
Personale i Movia		
Personale v. komm. Forsyningsvirks. mv.		
Personale ved jobcentre		
Personale ved parkeringsservicekontoret		
Personale ved teatre		
Pgu-elever	1	
Piccoloer/piccoliner	1	2
Plejhjemsforstandere, Kbh		
Portører/sygehusportører		
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.		
Pæd. pers., døgninst. Mv.	668	352
Pæd. pers., forebyg. Og dagbehandl. omr.		
Pæd. pers., særl. Stillinger		
Pædagogiske konsulenter		
Pædagogmedhjælpere		
Pædagogstuderende	41	11
Redderelever		
Reng.-/husass./køkkenarb., Kbh, Frb		
Rengøringsassistenter m.fl. regionen	579	51
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	642	290
Skolebetjente, stedf./ass.skolebetj.m.v.		3
Skov- og landskabsingeniører		
Social- og sundhedspersonale	2.810	231
Socialrådg./socialformidlere	101	14
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv.	4	48
Speciallægekonsulenter	1	21
Syge- og sundhedspers., Frb		
Syge- og sundhedspers., Kbh		
Syge- og sundhedspers.,basisgr.,Kl		
Syge- og sundhedspers.,basisgr.,Regioner	9.456	393
Syge- portører	19	293
Syge- og sundhedspers.,ledere, Regioner	771	56
Sygehusapotekere	3	2
Sygehuslæger (hon.løn)	5	11
Tandklinikassistenter	10	
Tandlæger		
Tandplejere, Kl, Kbh, Frb		
Tekn.serv.medarb./-ledere, p-vagter, Kl		
Tekn.servicemedarb./led. & Arb.led., Frb		

Tekniske designere m.fl.	19	8
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	2	10
Tilsynsførende læger, plejehjem		
Tilsynsførende ved hjemmeplejen, Kbh		
Tolke		
Trafikkontrollører/driftsassistenten		
Underordnede læger (reservelæger)	846	709
Vaskeripersonale		
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.		
Økonomaer, ernæringsass.- og elever	1	
Økonomaer, køkkenl.+ernæringsass.,Kbh,Frb		
Øvrige	17	31

Det samlede antal ansatte i kommunen/regionen

Svar: **20.442** Kvinder **4.864** Mænd

Det samlede antal ansatte i kommunen/regionen **25.306**

Ledelsesniveauer

På niveau 1 placeres den øverste ledelse, på niveau 2 placeres de chefer, der refererer til den øverste ledelse og på niveau tre placeres alle øvrige ledere.

Niveau	Kvinder	Mænd
Niveau 1 Topchefer. (Kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer)	1	3
Niveau 2 Chefer. (Afdelingschefer/vicedirektører og ledere af større enheder, som f.eks. hospitalsdirektører, distriktsledere m.v.)	17	34

Kilde: Økonomisystemet – Silkeborg Data 2006

Bilag 4. Statistik vedr. etnisk ligestilling 2007

Statistikken herunder viser antal stillinger (fuldtid/deltid) fordelt på driftsområder, indvandrere fra vestlige og ikke vestlige lande, efterkommere og køn for Region Midtjylland i 2007. Danmarks Statistik har ikke kunnet generere en statistik for 2006 pga. strukturreformen, så statistikken giver kun et billede af de aktuelle ansættelser. Der vil hvert år blive udarbejdet en lignende statistik, så det er muligt at følge udviklingen.

Antallet af indvandrere ansat i Region Midtjylland er forventeligt højere end antallet af efterkommere. Ansættelsesfrekvensen og kønsfordelingen mellem mænd og kvinder for indvandrere og efterkommere er sammenlignelig med etniske danske medarbejdere, hvor andelen af ansatte kvinder er størst.

Definitioner af begreber i statistikken:

Nydanskere er defineret som indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Indvandrere er personer født i udlandet af forældre, der begge er udenlandske statsborgere eller født i udlandet.

Efterkommere er personer født i Danmark af forældre, hvoraf inden er dansk statsborger født i Danmark.

Ikke-vestlige lande er lande udenfor EU og OECD.

Vestlige lande er bl.a. EU-landene, USA; Canada og Australien. De fem største vestlige indvandringslande i Danmark er Tyskland, Sverige, Polen, Norge og Storbritannien.

Sundhed dækker alle ansatte med en sundhedsfaglig uddannelse på regionens hospitaler og psykiatrien.

Social og specialundervisning dækker ansatte ved de sociale institutioner, Psykiatri og Socialstaben

Regional udvikling dækker ansatte ved Regional Udvikling herunder jordforurening og råstoffer, infrastruktur og kollektiv trafik, kultur, uddannelse og erhvervsudvikling

Fælles formål og administration dækker ansatte ved fællesstabene i hele regionen inkl. administrativt personale i Regional Udvikling og Psykiatrien

Andet dækker øvrige ansættelser, ansatte på særlige vilkår, løntilskud mv.

			Køn						Ialt			
			1. Mand			2. Kvinde						
			Heltid	Deltid	Ialt	Heltid	Deltid	Ialt	Heltid	Deltid	Ialt	
			Antal fuldtid	Antal fuldtid	Antal fuldtid	Antal fuldtid	Antal fuldtid	Antal fuldtid	Antal fuldtid	Antal fuldtid	Antal fuldtid	
1. Indvandrere	1. Vestlige lande	1. Sundhed	145	8	153	216	131	347	361	139	500	
		2. Social og	17	6	23	14	14	28	31	20	51	
		4. Fælles formål	15	3	18	26	1	27	41	4	45	
		5. Andet	2	0	2	3	1	4	5	1	6	
		Ialt	179	17	196	259	159	418	448	164	612	
	2. Ikke-vestlige lande	1. Sundhed	152	22	174	156	103	259	308	125	433	
		2. Social og	12	6	18	9	14	23	21	20	41	
		3. Regional					0	0		0	0	
		4. Fælles formål	10		10	58	0	58	68	0	68	
		5. Andet	4	2	6	9	6	15	13	8	21	
	Ialt											
	2. Efterkommere	1. Vestlige lande	1. Sundhed	7	1	8	13	6	19	20	7	27
			2. Social og	1	0	1	1		1	2	0	2
			4. Fælles formål		0	0	4	0	4	4	0	4
5. Andet							0	0		0	0	
Ialt			8	1	9	19	6	25	26	7	33	
2. Ikke-vestlige lande		1. Sundhed	4		4	12	5	17	16	5	21	
		2. Social og		0	0	1	0	1	1	0	1	
		4. Fælles formål				7		7	7		7	
		5. Andet		0	0		0	0		0	0	
		Ialt	4	0	4	20	5	25	25	5	30	
3. Dansk		3. Danmark , Grl. & Fær.	1. Sundhed	3031	334	3365	9816	7834	17650	12847	8168	21015
			2. Social og	591	220	811	1048	1000	2048	1639	1220	2859
			3. Regional	1	0	1	1	1	2	2	1	3
			4. Fælles formål	461	76	537	1053	239	1292	1514	315	1829
	5. Andet		199	110	309	240	199	439	439	309	748	
	Ialt											
	Ialt	1. Vestlige lande	1. Sundhed	152	9	161	229	137	366	381	146	527
			2. Social og	18	6	24	15	14	29	33	20	53
			4. Fælles formål	15	3	18	30	1	31	45	4	49
			5. Andet	2	0	2	3	1	4	5	1	6
			Ialt	187	18	205	277	166	443	464	171	635
		2. Ikke-vestlige lande	1. Sundhed	156	22	178	168	108	276	324	130	454
			2. Social og	12	6	18	10	14	24	22	20	42
			3. Regional					0	0		0	0
4. Fælles formål			10		10	65	0	65	75	0	75	
5. Andet			4	2	6	9	6	15	13	8	21	
3. Danmark , Grl. & Fær.		1. Sundhed	3031	334	3365	9816	7834	17650	12847	8168	21015	
		2. Social og	591	220	811	1048	1000	2048	1639	1220	2859	
		3. Regional	1	0	1	1	1	2	2	1	3	
		4. Fælles formål	461	76	537	1053	239	1292	1514	315	1829	
	5. Andet	199	110	309	240	199	439	439	309	748		
Ialt												
Ialt	1. Sundhed	3339	365	3704	10213	8079	18292	13552	8444	21996		
	2. Social og	621	232	853	1073	1028	2101	1694	1260	2954		
	3. Regional	1	0	1	1	1	2	2	1	3		
	4. Fælles formål	486	79	565	1148	240	1388	1634	319	1953		
	5. Andet	205	112	317	252	206	458	457	318	775		

Kilde: Danmarks Statistik, Marts 2007

Bilag 5. Relevant lovgivning

Ligestilling

Velfærdsministeren er også ansvarlig for ligestilling og dermed for ligestillingsloven og ligestillingsarbejdet. Da ligestilling imidlertid er tværgående og skal integreres i alle andre politikker og aktiviteter, er alle ministre i regeringen ansvarlige for ligestilling på deres eget område. Det betyder, at lovgivning om ligestilling på forskellige områder hører under de enkelte ministre. For eksempel er det beskæftigelsesministeren, der er ansvarlig for regulering af ligestilling på arbejdsmarkedet, og undervisningsministeren skal sikre ligestilling i forhold til lovgivning om uddannelser osv. Der er på den måde regler om ligestilling indarbejdet i en lang række love. I Danmark er der tre love, der specifikt handler om ligestilling af kvinder og mænd.

Lov om ligestilling mellem mænd og kvinder:

Loven regulerer ligestilling uden for arbejdsmarkedet og fastsætter rammerne for ligestillingsarbejdet i Danmark. Loven blev vedtaget i 2000 og er senest ændret i 2007.

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder:

Loven regulerer ligebehandling på arbejdsmarkedet, for eksempel ved ansættelse, forfremmelse og afskedigelse. Loven indeholder også reglerne om barselorlov. Loven blev vedtaget i 1978 og senest ændret i 2006.

Lov om ligeløn til mænd og kvinder:

Efter loven må der ikke ske lønmæssig forskelsbehandling pga. køn. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Etnisk ligestilling

EU direktiver vedr. diskrimination og ligebehandling:

Direktiverne gælder for alle, der lever eller arbejder i et EU-land, ligegyldigt om de er statsborgere eller ej.

Rådet for den Europæiske Union vedtog i 2000 to direktiver, der har til formål at bekæmpe forskelsbehandling:

- EU's beskæftigelsesdirektiv:

(Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

Beskæftigelsesdirektivet har til formål at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grundlag af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

- EU's ligebehandlingsdirektiv:

(Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse).

EU direktiverne er implementeret i dansk ret med vedtagelsen af *Lov om etnisk ligebehandling samt gennem ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.* Sidstnævnte er blevet udvidet, så den nu også omfatter alder og handicap som diskriminationsgrunde.

Lov om etnisk ligebehandling:

Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet:

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion/trosretning, handicap, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Loven finder anvendelse både over for private og offentlige virksomheder samt ved anvisning af beskæftigelse. Loven omfatter endvidere enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation.

Handicap

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Formålet med reglerne om kompensation til handicappede i erhverv m.v. er at give personer med handicap kompensation for handicappet, således at disse personer bliver ligestillet med personer uden handicap og dermed får samme muligheder for erhvervsudøvelse.

Bekendtgørelse om fortrinsadgang for handicappede

Ved besættelse af en ledig stilling er offentlige arbejdsgivere forpligtet til at give en person, der på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, fortrinsadgang til den ledige stilling, hvis personen med handicap efter arbejdsgiverens vurdering er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Bekendtgørelse om personlig assistance

Der kan ydes personlig assistance til ledige, lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand.

Lov om diskrimination af handicappede på arbejdsmarkedet

EU har vedtaget et direktiv om forbud mod diskrimination af blandt andet handicappede på arbejdsmarkedet. Direktivet foreskriver en grundlæggende, individuel ret til ligebehandling, når det gælder beskæftigelse uanset race, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Lov om direkte og indirekte forskelsbehandling

Forbuddet mod diskrimination gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Det er for eksempel direkte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver undlader at ansætte en person eller afskediger en medarbejder med den begrundelse, at den pågældende er handicappet.

Bilag 6. Publikationer og hjemmesider

Relevante publikationer og hjemmesider:

Hvidbog, Ligestillingsudvalget Århus Amt 2006

Ligestillingspolitik i amterne, status 2006 (Ligestillingsredegørelserne 2006), www.lige.dk

Pjecer om indsatsen i Viborg og Århus amter; Etnisk konsulenttjeneste i Viborg Amt, "Gode hoveder har mange farver", Århus Amt

Nyhedsbreve nr. 1 og 2 2007 vedr. Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen i Region Midtjylland, www.rm.dk

Hjemmesider:

På disse hjemmesider kan man finde relevante links til inspiration for arbejdet med mangfoldighed, ligestilling, etnisk ligestilling og handicap.

www.lige.dk

Hjemmesiden, som er Socialministeriet og Minister for Ligestillings hjemmeside, beskriver alt relevant lovgivning og nationale aktiviteter på ligestillingsområdet.

www.lige07.dk

Hjemmesiden beskriver aktiviteter, som afholdes i forbindelse med Ligestillingsåret 2007, hvor til der er knyttet en række puljer og aktiviteter.

www.bmligestilling.dk

Specialfunktionen vedr. ligestilling, en særportal under Arbejdsmarkedsstyrelsen

www.foreningen-nydansker.dk

Foreningen Nydansker er en non-profit forening. Foreningen er oprettet af en række danske virksomhedsejere, som ønskede at samle indsatsen i en neutral vidensorganisation. Foreningen Nydansker inspirerer og vejleder danske virksomheder, arbejdspladser og øvrige aktører til at ansætte "*mangfoldigt*" i et omfang, der er bæredygtigt for de forskellige virksomheder og organisationer.

www.cabiweb.dk

Center For Aktiv Beskæftigelsesindsats er et videnscenter under Beskæftigelsesministeriet, hvor alle aktører på det rummelige arbejdsmarked kan hente inspiration til projekter.

www.bmetnisk.dk

Specialfunktionen vedr. integration i Jobcentrene, en særportal under Arbejdsmarkedsstyrelsen

www.nyidanmark.dk

Integrationsministeriets portal vedr. lovgivning og integrationsinitiativer, herunder puljer og fonde.

www.bm.dk

Beskæftigelsesministeriets portal vedr. lovgivning og øvrige aktiviteter på beskæftigelsesområdet, herunder puljer og fonde.

www.ams.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen portal vedr. lovgivningen over for Jobcentrene og Beskæftigelsesregionen, herunder puljer, fonde og udbud. De 4 specialfunktioner for aktiv arbejdsmarkedspolitik herunder; ligestilling, handicap, integration og EURES er beskrevet herunder.

www.bmhandicap.dk

Specialfunktionen vedr. job og handicap, en særportal under Arbejdsmarkedsstyrelsen

www.clh.dk

Hjemmeside tilhørende Center for Ligebehandling af handicappede

www.handicap.dk

Handicapbevægelsens paraplyorganisation. På hjemmesiden kan man læse om handicappolitik. Erstatte DSI's tidligere hjemmeside

www.fouks-net.dk

Hjemmesiden "FOKUS" er et forum for kvalitet og udvikling i offentlig service, på hjemmesiden kan man udveksle erfaringer og viden om kvalitetsudvikling i regioner og kommuner.

www.mangfoldighed.dk

Institut for Menneskerettigheders hjemmeside, hvor man finde relevant litteratur, værktøjer og statistikker, om mangfoldighed, ligebehandling og diskrimination på arbejdsmarkedet, med fokus på køn, etnisk oprindelse, alder, religion, handicap eller seksuel orientering.

www.workimport.dk

Hjemmesiden indeholder en guide til rekruttering i udlandet i samarbejde med EURES og Jobcentrene.