

# Mangfoldighedsindsatsen - kort og godt



## Forord

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Mangfoldighedsindsatsen skal medvirke til at styrke Region Midtjylland som en attraktiv, mangfoldig og rummelig arbejdsplads.

Denne pjece er en kort udgave af Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland, som er behandlet i MEDsystemet og godkendt af regionsrådet i maj 2009.

Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland skal ses i sammenhæng med den overordnede fælles personalepolitiske ramme, som fremgår af Ledelses- og Styringsgrundlaget, MEDaftalen og personalepolitikken.

Pjecen henvender sig til alle, som er interesseret i at få en kort orientering om arbejdet med mangfoldighed; herunder ligestilling, etnisk ligestilling og handicap som er de tre hovedindsatsområder i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland.

Rapporten vedr. Mangfoldighedsindsatsen kan ses i sin fulde udstrækning, inkl. forskelligt supplerende materiale på hjemmesiden: [www.xxx](http://www.xxx)

Begrebet mangfoldighed dækker over forskel i alder, etnisk baggrund, køn, seksuel orientering, handicap, helbred og race.<sup>1</sup> Mangfoldighed omfatter også uddannelsesbaggrund, livssituation, erhvervs erfaring, geografisk tilhørsforhold mv.

<sup>1</sup> Definitionen er et uddrag fra Lov om Ligebehandling

## Formål

Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Mangfoldighedsindsatsen skal medvirke til at styrke Region Midtjylland som en attraktiv, mangfoldig og rummelig arbejdsplads.

Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland har to væsentlige aspekter:

**Personalepolitisk** handler det om at fremme en mangfoldig arbejdspladskultur, som prioriterer ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. Denne målsætning 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 og i forhold til serviceydelser.

**Arbejdsmarkedspolitisk og samfundsøkonomisk** handler det om at virkeliggøre et samfundsmæssigt ansvar. Eksempelvis i forhold til integration og fastholdelse af medarbejdere med en 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.

For at fremme opfyldelsen af disse målsætninger vil Region Midtjyllands Mangfoldighedsindsats bidrage til mangfoldighed indenfor alle områder, herunder især de tre hovedindsatsområder ligestilling, etnisk ligestilling og handicap.

#### **Målgruppen for Mangfoldighedsindsatsen**

*"Alle ansatte i Region Midtjylland er omfattet af Mangfoldighedsindsatsen. Mangfoldighedsindsatsen understøtter ligeledes indsatsen for at indsluse ledige, herunder særligt udsatte grupper, som ønsker beskæftigelse på regionens arbejdspladser".*

#### **Politik for Mangfoldighedsindsatsen**

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.

Personalepolitikken understreger:

*"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 livsfaser og livssituationer. Både ledere og medarbejdere viser derfor stor rummelighed og fleksibilitet, når en medarbejder har behov for ændrede arbejdsvilkår".*

Arbejdet med mangfoldighed er en vekselvirkning mellem at arbejde med mangfoldighed i bred betydning og samtidig være opmærksom på særlige mål-

grupper. Udfordringen er således at kombinere den generelle indsats med den mere specifikke indsats rettet mod særlige grupper.

Illustration/foto



## **Mangfoldighedsindsatsen hovedindsatsområder**

### **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 kvindedefag
- at følge udviklingen vedr. kønsligestilling.

### **Etnisk ligestilling**

Etnisk ligestilling betyder, at alle uanset oprindelse og kulturel baggrund har lige rettigheder, muligheder og pligter. Reel integration fordrer, at flertallet i et samfund åbner op for de etniske minoriteters muligheder.

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

### **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 rummelige arbejdspladser, som kan bidrage til, at handicappede har en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er Region Midtjyllands mål:

- 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.

Illustration/foto



## **Roller og 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 sker bl.a. gennem formulering af fælles vejledninger, konsulentbistand fra Koncern HR og ved løbende at sætte fokus på området.

**Ledelsens ansvar** understreges i Ledelses- og Styringsgrundlaget. 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 at ansætte kvalificerede medarbejdere, der kan løse de fremtidige opgaver, og samtidig bidrage til at fremme mangfoldigheden.

**Medarbejdernes** bør udvise 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.

På en social ansvarlig arbejdsplads har lederne og medarbejderne **et fælles ansvar** for trivsel og udvikling på arbejdspladsen. 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.

Illustration/foto



## **FAKTA**

### **Konsulentbistand**

Til at understøtte regionens arbejdspladser i arbejdet med mangfoldighed er der ansat en Mangfoldighedskonsulent i Koncern HR. Konsulenten tilbyder konsulentbistand og koordinering til interne og eksterne samarbejdspartnere vedr. såvel projektudvikling som i løsning af enkeltsager. Konsulentbistanden tilbydes som udgangspunkt i et tæt samarbejde med de lokale HR enheder og stabene.

Mangfoldighedskonsulenten kan understøtte aktiviteter på Region Midtjyllands arbejdspladser, igangsætte initiativer og projekter f.eks. etablering af erfa-grupper, afholdelse af kurser og temadage eller indgå som sparringspartner i konkrete arbejdspladsprojekter.

Nærmere oplysninger om konsulentfunktionen findes på hjemmesiden:  
[www.xxx](http://www.xxx)

UDKAST