



*Ligestillings-  
redegørelse*

*2015*

Region Midtjylland

## **Lovgrundlag**

Alle kommuner og regioner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2015. 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. Ligestillingsredegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd.

## **Formål**

Formålet med ligestillingsredegørelserne er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelse 2015 på det kommunale og regionale område beskriver perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015.

## **Opbygning af indberetningsskemaet**

Indberetningen indeholder i alt 20 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 10 spørgsmål vedrørende regionens kerneydelser (borgerrettede ydelser). Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i 3 kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Forventede resultater

Derudover indeholder indberetningsskemaet et afsnit med tabeller med fakta om kønsfordelingen i kommunen og/eller regionen blandt henholdsvis ledere og personale fordelt på stillingskategorier. Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er fra februar 2015, de senest tilgængelige tal, og er opgjort på årsværk.

Til sidst i indberetningsskemaet er der afsat plads til, at kommunen og/eller regionen i fritext mere uddybende kan beskrive arbejdet med ligestilling. Det kan fx være kommunens/regionens egen analyse af de sidste 2 års arbejde, eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

## 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 mænd og kvinder 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 i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

I mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland er der tre indsatsområder: Ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. Målsætningen for ligestilling er: 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.

### 2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til ledernes kønssammensætning:

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

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

Som angivet i spørgsmål 2.a har Region Midtjylland en mangfoldighedsindsats med tre indsatsområder: Ligestilling, etnisk ligestilling og handicap. Der er opstillet en målsætning og et måltal for etniske ligestilling. Målsætning 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. Måltal etnisk ligestilling: Trepartsaftalen fra 2007 indebærer, at kommunerne og regionerne skal opstille måltal for hvor stor en andel af medarbejderne, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Region Midtjylland ønsker, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i arbejdsstyrken. Måltallet for etnisk ligestilling i Region Midtjylland er fastsat til 6,6 %. Måltallet er fastsat på baggrund af tal fra Danmarks Statistik for andelen af indvandrere og efterkommere, for beskæftigede i den geografiske Region Midtjylland.

## 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:

Hospitalet i Region Midtjylland har deltaget i enkelte kampagner med fx. Dansk Sygeplejerske Råd om ansættelse af flere mænd i sygeplejen.

### 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 Midtjyllands mangfoldighedsindsats er der følgende mål: - at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser på såvel medarbejder- som ledelsesniveau.

**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:**

I forbindelse med at der fx. udarbejdes personaleredegørelser, lønstatistikker mv. er data altid opdelt på køn.

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

- ☒ 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:**

I forbindelse med evalueringer og statistik fx. sygefravær og ved opgørelse af besparelser/afskedigelser.

**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:**

I publikationer fx. lønstatistikker og personaleredegørelser udarbejdes opgørelser over kønssammensætningen.

## Fakta på personaleområdet

### 9. Antal mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier

| Ledere    |                |                |        |          |          |                  |                  |
|-----------|----------------|----------------|--------|----------|----------|------------------|------------------|
|           | K<br>(årsværk) | M<br>(årsværk) | Total  | K (pct.) | M (pct.) | K (pct.)<br>alle | M (pct.)<br>alle |
| Topchefer | 0              | 3              | 3      | 0        | 100      | 18               | 82               |
| Chefer    | 41,5           | 72             | 113,5  | 37       | 63       | 40               | 60               |
| Ledere    | 1228,3         | 923,7          | 2152   | 57       | 43       | 57               | 43               |
| I alt     | 1269,8         | 998,7          | 2268,5 | 56       | 44       | 56               | 44               |

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. mænd og kvinder for alle

regioner

.

.

| Ansatte             |             |                |          |          |          |
|---------------------|-------------|----------------|----------|----------|----------|
|                     | K (årsværk) | M<br>(årsværk) | Total    | K (pct.) | M (pct.) |
| Akademikere         | 1054,21     | 636,06         | 1690,27  | 62       | 38       |
| Lærere m.fl.        | 79,94       | 23,01          | 102,96   | 78       | 22       |
| Kontor/EDB          | 938,96      | 312,21         | 1251,17  | 75       | 25       |
| Pædagoger           | 885,99      | 695,94         | 1581,92  | 56       | 44       |
| Sundhedspersonale   | 3742,45     | 1824,34        | 5566,79  | 67       | 33       |
| SOSU/plejepersonale | 13697,38    | 827,35         | 14524,73 | 94       | 6        |
| Øvrige              | 1713,65     | 1184,47        | 2898,12  | 59       | 41       |
| I alt               | 22112,57    | 5503,38        | 27615,95 | 80       | 20       |

Note: Data er trukket (februar 2015) 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
- ☐ 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      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Sundhed og sygehuse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Psykiatri           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Regional udvikling  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Digitalisering      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

## 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.**

Kønsperspektivet indtænkes eksempelvis når der udarbejdes folkesundhedsundersøgelser og evalueringer, hvor kønsaspektet er relevant.

**13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af 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.**

Såvel den centrale kommunikationsenhed, som lokale kommunikationsenheder er opmærksom på kønsaspektet når der udarbejdes materiale, annoncer og anden profilering af Region Midtjylland som organisation og arbejdsplads.

**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 2013 til 31. august 2015.**

| Navn                                                | Antal kvinder | Antal mænd |
|-----------------------------------------------------|---------------|------------|
| Overvågningskomitéen for Øresund-Kattegat-Skagerrak | 1             | 1          |
| Det regionale arbejdsmarked (RAR) Vestjylland       | 1             |            |
| Det regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) Østjylland    |               | 1          |
| Videnskabsetisk komité I                            |               | 3          |
| Videnskabsetisk komité II                           |               | 2          |
|                                                     |               |            |
|                                                     |               |            |
|                                                     |               |            |
|                                                     |               |            |
|                                                     |               |            |

**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 2013 til 31. august 2015 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.**

- |                                     |                                                        |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mere målrettede og borgernære kerneydelser             |
| <input type="checkbox"/>            | Større brugertilfredshed                               |
| <input type="checkbox"/>            | Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne               |
| <input type="checkbox"/>            | Øget innovation                                        |
| <input type="checkbox"/>            | Øget effektivitet                                      |
| <input type="checkbox"/>            | Et bedre oplyst beslutningsgrundlag                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne |
| <input type="checkbox"/>            | Andet                                                  |
| <input type="checkbox"/>            | Ingen resultater                                       |

## Afslutning

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

Statistik Opgørelsen som ministeriet forlods har trukket ved Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, var ikke sammenligning med de data som Region Midtjyllands kontor for data og analyse har udtrukket. Men efter dialog mellem ministeriet og Region Midtjylland, er talmaterialet tilnærmelsesvist korrekt. Redegørelsen generelt Materialet til indberetningen af ligestillingsredegørelsen udspringer af ligestillingslovens krav. Region Midtjylland vurderer at det giver et lidt ensidigt billede af ligestilling. Der er stor forskel på kommuner og regioner. Indberetningsformen / skema opleves meget mekanisk, således tiltag og initiativer der omhandler en bred tilgang til ligestilling og mangfoldighed risikere at blive overset. Vi har brugt uforholdvis meget tid på at udfylde skemaet, som desværre ikke modsvarer en reel ligestillingsdebat og efterfølgende muligheder for handling. Region Midtjylland overvejer at indbringe udarbejdelse af ligestillingsredegørelser til den kommission som arbejder for regelforenkling og afbureaukratisering.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Region Midtjylland