

Udkast til revideret

Mangfoldighedspolitik

(Layout, inkl. billeder, tekstbokse og farver, sættes op i den endelige version)



Formål

Vi har behov for ansatte med forskellig baggrund på Region Midtjyllands arbejdspladser, og vi ønsker at vores personalegrupper er mangfoldigt sammensatte.

Det er der flere grunde til:

- Vi skal løse mange forskellige kerneopgaver effektivt, og vi skal kunne tiltrække, uddanne og fastholde kvalificerede medarbejdere i tilstrækkeligt antal nu og i fremtiden.
- Vi kan lettere forstå og imødekomme borgernes forskellige behov, når vi har en bredt sammensat personalegruppe.
- Vi ved af erfaring, at forskellighed giver os viden, erfaring og inspiration og kan bidrage til at fremme nytænkning og udvikling.
- Vi vil være rummelige arbejdspladser, der arbejder for at skabe karrieremuligheder for alle, og undgå diskrimination af både borgere og medarbejdere.
- Vi tager samfundsansvar og bidrager til at nedbryde fordomme og fremme mulighederne for beskæftigelse og ligestilling for alle befolkningsgrupper.

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

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

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

Målsætninger og indsatsområder

Hvad vil vi?

Vores målsætninger er:

- en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karriere muligheder
- andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund afspejler andelen i arbejdsstyrken i Region Midtjylland
- en jævn aldersfordeling på vores arbejdspladser
- personer med funktionsnedsættelser og handicap inkluderes på vores arbejdspladser
- patient – og brugerorganisationer er mangfoldigt sammensatte

Hvad gør vi? (eksempler)

- ✓ Vi følger udviklingen i mangfoldigheden på vores arbejdspladser via ledelses- og MEDsystemet og i regionsrådet. Der formidles statistik, der gør det muligt at følge og sammenligne:
 - Kønsfordeling på enheds- og faggruppeniveau (inkl. ledelse) samt lønudvikling fordelt på køn.
 - Alderssammensætning på enhedsniveau
 - Andelen af ansatte på deltid og fuldtid på enhedsniveau
 - Etnisk oprindelse på enheds- og faggruppeniveau (inkl. ledelse) sammenholdt med regionsrådets målsætning om, at andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund samlet set skal afspejle arbejdsstyrken i regionen.

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

- ✓ Vi samarbejder med relevante uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer m.fl. om rekruttering af flere mænd/kvinder til de faggrupper, hvor der er størst overrepræsentation af det modsatte køn. Tilsvarende samarbejder vi om at øge andelen med anden etnisk baggrund i udvalgte faggrupper, hvor der er en markant underrepræsentation.
- ✓ Vi arbejder for at sikre, at der ikke findes fysiske eller holdningsmæssige barrierer for, at personer med funktionsnedsættelser eller handicap har lige adgang til arbejdspladser, bygninger og elektroniske medier.
- ✓ Vi har fokus på at sikre en god indslusning og integration af nye medarbejdere, f.eks. gennem introduktionsprogrammer og mentorordninger.
- ✓ Vi har en livsfasepolitik, der vægter gensidig fleksibilitet og imødekommenhed overfor både arbejdspladsens, kollegernes, og den enkeltes behov. Inden for de givne rammer arbejder vi for at skabe mulighed for glidende overgang til pension for seniorer.
- ✓ Vi sætter fokus på værdien af mangfoldigt sammensatte teams og en mangfoldig personalesammensætning i vores lederuddannelse
- ✓ Vi signalerer, at vi ønsker en mangfoldig personalesammensætning i vores kommunikation om ledige stillinger og karrieremuligheder.

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

Konsulentbistand og adgang til data

Alle arbejdspladser kan vederlagsfrit trække på konsulentbistand fra Koncern HR, der også sørger for, at det er muligt og let at følge og sammenligne udviklingen i den lokale personalesammensætning (via årlige personaleredegørelser/mangfoldighedsbarometer og løbende adgang til BI-data).

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

(Personalepolitik Region Midtjylland)

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

(Livsfasepolitik Region Midtjylland)

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

(Socialt Kapitel Region Midtjylland)

