

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020 FOR REGIONER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

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

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

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. PDF filen kan udskrives på den efterfølgende og på sidste side af denne survey.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail. For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results [her](#).

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen
Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevarerministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke her: 

PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at regionen har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af regionen.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?
(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja
 Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Region Midtjyllands overordnede målsætning for ligestilling er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland. Et af målene er en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karrieremuligheder.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?
(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn i personalet; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

Ja
 Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

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. Vi følger udviklingen i mangfoldigheden på vores arbejdspladser via ledelses- og MEDsystemet og i regionsrådet. Bl.a. via årlige personaleredegørelser og løbende adgang til BI-data vedr. køn- og aldersfordeling.

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?
(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

Ja
 Nej

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Ja
 Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

Handlinger på personaleområdet

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?

Ja Nej

Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?
(fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv:

Navn på initiativet:

Tiltrækning af flere mænd til sundhedsuddannelserne

Formål og baggrund for initiativet:

Formålet er at tiltrække flere mænd til sundhedsuddannelserne og få flere mænd ind på de fagområder, der ofte betegnes som "kvindefag". Der er i dag en meget skæv kønsfordeling inden for nogle faggrupper. For eksempel er knap 97% af regionens sygeplejersker kvinder og kun godt 3% mænd. Der ønskes en udvikling i retning af en mere lige kønsfordeling både pga. hensyn til rekrutteringsmuligheder, patienter og arbejdsmiljø.

Beskrivelse af initiativet:

Region Midtjylland samarbejder med bl.a. VIA om fokus på optagelse af flere mænd på professionsuddannelserne, med særligt fokus på sygeplejerskeuddannelsen. Der samarbejdes om at profilere sundhedsuddannelserne, således at det er tydeligt at de også er målrettet mænd. Region Midtjylland har i sin kommunikation (employer branding) vedr. job-/karrieremuligheder, regionen som arbejdsplads og konkrete stillingsopslag fokus på at anvende og appellere til personprofiler med forskellige køn, alder og etnisk baggrund. Eksempelvis gennem brug af billeder og fortællinger om mandlige sygeplejersker og sosu-assistenten.

Kontaktperson ift. initiativet:

Kontorchef Jakob Olesen Mail: Jakob.Olesen@stab.rm.dk Tlf.: 78 41 07 10

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for regionen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i regionen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets regioner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos regionen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for regionen vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)		Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	50 % (1)		28,57 %
Mænd	50 % (1)		71,43 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)		Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	39,58 % (38)		44,78 %
Mænd	60,42 % (58)		55,22 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)		Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	59,75 % (1221,3)		58,57 %
Mænd	40,25 % (822,71)		41,43 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.
Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i regionens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	79,59 % (21987,53)	77,92 %
Mænd	20,41 % (5638,35)	22,08 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.
 Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
 Ja, blandt personalet
 Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i regionens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	34,26 % (7397,42)	34,94 %
Mænd	8,44 % (461,4)	10,56 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.
 Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	87,42 % (6467,15)	84,29 %
Mænd	59,82 % (276,03)	59,14 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	9,41 % (696,11)	11,8 %
Mænd	22,84 % (105,38)	22,86 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	3,17 % (234,16)	3,9 %
Mænd	17,34 % (79,99)	17,96 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.
 Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja
 Nej

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i regionens kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For regioner vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af kommunikationsmaterialer til borgerne eller forskningsmaterialer.

Initiativer til at fremme ligestilling på kerneydelser kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner om sygdomme, som henvender sig til både kvinder og mænd; opmærksomhed på kønsforskelle i sundhed; eller fokus på mænd i sundhedstilbud.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
(Fx en målsætning om at få flere mænd til at gøre brug af sundhedsvæsenet)

Ja
 Nej

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, 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).

Ja Nej

Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

Navn på initiativet:

Udarbejdelse af sundhedsprofiler og folkesundhedsundersøgelser.

Formål og baggrund for initiativet:

Hvordan har du det? er en undersøgelse af borgernes helbred, trivsel og sundhedsvaner i Region Midtjylland. Undersøgelsen benyttes som et dokumenteret grundlag, når kommuner og region planlægger målrettede sundhedsindsatser.

Beskrivelse af initiativet:

Hvordan har du det? - Undersøgelsen, er en sundhedsprofil og et planlægningsredskab for kommuner, region og andre aktører inden for social- og sundhedsområdet. Undersøgelsen/ sundhedsprofilerne danne grundlag, når de kommunale sundhedspolitikker skal udformes, og der skal prioriteres mellem forskellige forebyggelses- og sundhedsindsatser. Et eksempel kan være ensomhed, her kortlægges ensomhed på faktorer som køn, alder og sociale forhold.

Kontaktperson ift. initiativet:

Finn Breinholt Larsen Tlf.: 7841 4331 Mail: finlar@rm.dk

Afslutning

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

Region Midtjyllands overordnede målsætning for ligestilling på personaleområdet er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland, som er godkendt af regionsrådet i 2017. Udover at beskrive målsætninger for en ligelig fordeling af kvinder og mænd, beskriver politikken også målsætninger og indsatsområder vedr. alderssammensætning og andelen af medarbejdere med den anden etnisk baggrund. Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik har bl.a. lagt sporene for 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. I et udkast til Bæredygtighedsstrategi for Region Midtjylland (der endnu ikke er godkendt), er der lagt op til en målsætning om, at vi sammen med relevante uddannelsesinstitutioner vil arbejde for, at vi i 2030 har mindst 10 pct. mænd/kvinder blandt de faggrupper, hvor der er den mest ulige kønsfordeling. Region Midtjylland inddrager kønsaspektet i forbindelse med evalueringer og personalestatistik. For eksempel i forbindelse med opgørelser af sygefravær, hvem der bliver afskediget i forbindelse med besparelser, hvem der tager barselsorlov og lønstatistik mv. De forskellige personalestatistikker kan ses på: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/statistik-analyse-og-bi-rapporter/>

Afslutning

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt af Regionsrådet tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.


Ja

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Spørgeskemaet godkendes og låses

Afslutning

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 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: 

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det [her](#).

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Region Midtjylland

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte regioner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Regionen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige regioners indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle regioner vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller lige@mfvm.dk