

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2009 for
Region Midtjylland**

Indledning

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen samt i kommunalbestyrelsen eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Minister for ligestilling stiller dette indberetningsskema til rådighed for indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Indberetningsskemaet er udformet til kommunerne og regionerne for at lette indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Det er valgfrit at bruge skemaet.

Det er frivilligt om kommunen eller regionen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis kommunen vælger at anvende en anden form end skemaet som ligestillingsredegørelsen, skal der redegøres for de for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

Indberetningsskemaets 4 temaer er:

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Ligestillingsredegørelsen skal indsendes inden 1. november 2009.

Lovgrundlag

I ligestillingslovens § 4 står der, at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I lovens § 5a står der videre, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet, over for kommunens og regionens beboere, mindst hvert andet år skal redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Ligestillingsredegørelser 2009

I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd i kommunen/regionen.

Indsendelse af indberetningsskemaet

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, inden redegørelsen sendes til minister for ligestilling. Besvarelsen af indberetningsskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt **inden 1. november 2009** til ligestilling@deloitte.dk.

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt dette, sender Deloitte senest 4 dage efter en pdf-version af besvarelsen tilbage til kommunen/regionen. Det er kvitteringen for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet.

Hvis kommunen/regionen får behov for at rette i ligestillingsredegørelsen efter, at den er sendt til Deloitte, kan der indtil 1. november 2009 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Kommunen/regionen vil så få fremsendt en ny pdf-version af rapporten som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. november 2009.

Senest 15. november vil kommunen/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i ligestillingsredegørelsen.

Når indberetningsskemaet er indsendt, er kravet om at indberette ligestillingsredegørelsen til minister for ligestilling og offentliggøre redegørelsen for borgerne opfyldt.

Vejledning

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen ligger også på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk. Vejledningen er opbygget på samme vis som indberetningsskemaet, og det er derfor en god idé at orientere sig i vejledningen før og under besvarelsen af indberetningsskemaet.

Offentliggørelse af resultater

Når de indkomne data er bearbejdet, vil resultaterne, i overensstemmelse med tidligere år, blive offentliggjort på www.ligestillingidanmark.dk. Offentliggørelsen vil ske primo 2010.

Overordnede afklaringer

Kommunens eller regionens ligestillingsredegørelse er én samlet redegørelse for hele kommunen eller regionen. Når der i skemaet står kommunen/regionen, menes således den *samlede* kommunale eller regionale organisation.

I indberetningsskemaet og vejledningen henvises der til eksempler på, hvordan arbejdet med ligestilling kan beskrives i forhold til de enkelte spørgsmål. Ligestillingsafdelingen understreger, at der er tale om eksempler til inspiration og ikke et udtryk for, at det er den eneste måde at arbejde med ligestilling på.

Spørgsmål

Hvis der opstår spørgsmål i forbindelse med indholdet i ligestillingsredegørelserne eller indberetningsskemaet, kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 72 26 97 80 eller lige@lige.dk. Der er telefontid tirsdag og torsdag 9.30-14.00. Der kan også sendes en mail til lige@lige.dk. Svar kan forventes inden for 5 hverdage.

Spørgsmål vedrørende tekniske problemstillinger i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Deloitte på telefon 30 93 49 99 hver torsdag mellem kl. 9.00 og 12.00, dog med undtagelse af ugerne 27 til 31. Der kan også sendes en mail til Deloitte (ligestilling@deloitte.dk) eller indtales på telefonsvarer på førnævnte telefonnummer. Eventuelle henvendelser besvares hurtigst muligt, dog senest inden for 3 hverdage (med undtagelse af uge 27 til 31).

1. Ligestillingspolitik på serviceområder

Spørgsmål 1 og 2 handler om ligestillingspolitik og ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområderne, for eksempel på børn og ungeområdet, beskæftigelsesområdet eller socialområdet.

1	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne?	Sæt et eller flere X
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	X
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
	Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger eller har målsætninger under udarbejdelse, kan disse uddybes i spørgsmål 2. Arbejder kommunen/regionen ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne bortfalder spørgsmål 2.

2 Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som kommunen/regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne		
Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter		
Beskæftigelse og integration	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Børn og unge	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Uddannelse, herunder folkeskole	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Kultur, fritid og turisme	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Social service	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Sundhed, sygehuse og psykiatri	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Administration og digitalisering	Målsætning	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Andet	Målsætning	<p>Region Midtjylland har en Mangfoldighedsindsats, som er godkendt af regionsrådet i marts 2009 med forudgående høring i MEDsystemet.</p> <p>Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland tager afsæt i personalepolitikken og har tre hovedindsatsområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ligestilling - etnisk ligestilling - handicap <p>På ligestillingsområdet er der udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>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.</p> <p>Det er Region Midtjyllands mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser på såvel medarbejder som ledelsesniveau.

		<ul style="list-style-type: none"> - at arbejde med nye initiativer f.eks. fokus på rekruttering af mænd i typiske kvindefag. - at følge udviklingen vedr. kønsligestilling.
	<i>Målgruppe</i>	Målgruppen for Mangfoldighedsindsatsen er alle medarbejdere, brugere og borgere i Region Midtjylland samt samarbejdspartnere og relevante organisationer.
	<i>Evt. aktiviteter</i>	

2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 3 til 7 vedrører kommunernes og regionernes politik for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til deres egne ansatte. Spørgsmålene skal bidrage til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Herudover skal der i dette afsnit også redegøres for fordelingen af kvinder og mænd i kommunens og regionens forskellige stillingskategorier.

3	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet?	Sæt et eller flere X
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	x
	Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken eller er i gang med at formulere ligestillingspolitiske målsætninger, uddybes disse i spørgsmål 4. Hvis kommunen/regionen ikke arbejder med ligestilling på personalepolitikken, gå da til spørgsmål 5.

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken		
Beskriv målsætning, måltal		
<p>Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser <i>Eksempel: Der må ikke være mere end 70 pct. af det ene køn på en arbejdsplads</i></p>	Målsætning	<p>På ligestillingsområdet er der i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>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.</p>
	Evt. måltal	Der er ikke opsat konkrete måltal.
<p>Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser <i>Eksempel: Begge køn skal være i ansættelsesudvalget</i></p>	Målsætning	<p>På ligestillingsområdet er der i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>Ved ansættelser i Region Midtjylland tilstræbes det at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser på såvel medarbejder som ledelsesniveau.</p>
	Evt. måltal	Der er ikke opsat konkrete måltal.
<p>Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: 30 pct. af topledere skal være kvinder</i></p>	Målsætning	<p>På ligestillingsområdet er der i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>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, herunder også en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser på såvel medarbejder som ledelsesniveau.</p>
	Evt. måltal	Der er ikke opsat konkrete måltal.
<p>Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder <i>Eksempel: Kvinder og mænd skal deltage ligeligt på udvalgte uddannelseskurser</i></p>	Målsætning	<p>På ligestillingsområdet er der i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>Ligestilling mellem kønnene indebærer, at mænd og kvinder har lige rettigheder, muligheder og pligter.</p>
	Evt. måltal	Der er ikke opsat konkrete måltal.

	<i>Evt. måltal</i>	Der er ikke opsat konkrete måltal.
Målsætninger om at sikre ligeløn <i>Eksempel: Kvinder og mænds lønudvikling under "Ny løn" skal følges</i>	<i>Målsætning</i>	Region Midtjylland har ikke udarbejdet egentlig målsætninger for at sikre ligeløn.
	<i>Evt. måltal</i>	Der er ikke opsat konkrete måltal, men der udarbejdes jævnlige løn og personalepolitikker
<i>Eksempel: Målsætning om at både kvinder og mænd deltager i udvalgte kurser</i>	<i>Målsætning</i>	<i>Vi skal sikre, at både kvinder og mænd er helt opdateret på de nye miljølove.</i>
	<i>Evt. måltal</i>	<i>Alle kvinder og mænd i teknikforvaltningen skal inden årets slutning have deltaget i kurserne.</i>

5	Hvordan måler kommunen/regionen i øvrigt fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	Sæt et eller flere X
	Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	
	Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	x
	Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	
	Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	
Beskriv, hvis kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder		
Region Midtjylland udarbejder hvert år en oversigt over antal fuldtidsstillinger fordelt på kontonummer, herunder køn, nationalitet og oprindelsesland.		

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende overenskomstgrupper? (se note ** i bunden af tabel)					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Akademikere	819	496	Ernærings- og husholdningsøkonomer	2	
Amtsvejtmænd m.fl.			Ernæringsassistentelever	31	1
Arbejds-, vej- og gartnerformænd			Flyvepladspersonale		
Beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger			Forhandlingskartellets personale		1
Beredskabspersonale i chef/lederstillinger			Fotografer	13	10
Bibliotekarer (tjenestemænd) inklusive ledere			Grafisk personale	6	3
Bibliotekarer, ikke-faguddannede	1		Handicapledsagere		
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget			Hjemmedagplejere		
Buschauffører mv.			Husassistenter	215	23
Bygningskonstruktører			Husholdningsledere		
Chefer, Regioner	47	94	Håndværkere m.fl.	33	292
Dagplejere			Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.		
Driftsassistenten, KBH			Journalister	22	7
Dækspersonale ved kommunale lejrskoleskibe			Kantineledere/rengøringsledere/-chefer		
EGU-elever, praktikaftale			Kedel-, maskin- og motorpassere		
Ejendomsfunktionærer mv.			Kommunallæger		

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende overenskomstgrupper? (se note ** i bunden af tabel)					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Ergo- og fysioterapeuter	1 *)		Kontor- og It-personale, KL		
Erhvervsuddannede serviceassistenter- og elever	261	51	Kontor- og It-personale, Regioner	1115	315
Laboratorie- og miljøpersonale	2	3	Overlæger, lægelige chefer mv.	310	798
Ledende servicepersonale	33	36	Personale ansat ved Movia		
Ledende værkstedspersonale mv., klientværksteder	24	52	Personale ved kommunale forsyningsvirksomheder mv.		
Ledere/mellemledere ved den kommunale ældreomsorg			Personale ved aftensko-ler/fritidsundervisning		
Legepladspersonale			Personale ved teatre		
Lægeseekretærer	2112	3	PGU-elever	1	1
Lærere mv. ved sygeplejeskoler mv.			Piccoloer/piccoliner	30	30
Lærere mv. ved spec.undervisning og almen voksenundervisning	117	53	Plejhjemsforstandere		
Lærere og ledere m.fl. i folkeskolen mv.			Portører		
Lærere, gymnasier/hf-kurser			Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritids-ordninger		
Maritimt personale			Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.		
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen			Pædagogisk personale, forebyggelses- og dagbehandlingsområder		
Musikere m.fl., landsdelsorkestre			Pædagogisk personale, særlige stillinger		

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende overenskomstgrupper? (se note ** i bunden af tabel)					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Musikskoleledere			Pædagogisk personale i døgn inst	924	445
Musikskolelærere			Pædagogiske konsulenter		
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	470	443	Pædagogmedhjælpere		
Overlæger mv., KBH			Pædagogstuderende	39	15
Regionsbetjente m.fl.	1	15	Tandlægekonsulenter		
Rengøringsassistenter	794	85	Tandlæger		
Social- og sundhedspersonale	3583	282	Tandplejere		
Socialrådgivere/socialformidlere			Tekniske designere m.fl.	38	9
Socialrådgivere	112	18	Tekniske servicemedarbejdere mv.		
Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.	10	51	Tilsynsførende assistenter, forsorgshjem		
Speciallægekonsulenter	8	27	Tilsynsførende læger, plejehjem		
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	10923	446	Tolke		
Syge- og sundhedspersonale, ledende	789	57	Trafikkontrollører/driftsassistenter		
Syge- og sundhedsplejersker	26		Underordnede læger (reservelæger)	974	788
Sygehuslæger (hon.løn)	4	9	Vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet		

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende overenskomstgrupper? (se note ** i bunden af tabel)					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Sygehusportører	21	299	Økonomaer, ernæringsassistenter og -elever	2	
Overlæger/tandlæger sygehuse	13	20			
Servicemedarbejdere/ass. sygehuse	969	415			
Tandklinik assistent	12				
			Øvrige	69	106
Antal ansatte kvinder og mænd kommunen/regionen i alt **)				24.977	5.799
Regioner: Angiv hvilken måned data er fra (angives med de tre første bogstaver)				JAN	2009

*) Tabellen kan være misvisende da enkelte er indplaceret i en anden overenskomstgruppe f.eks. er der kun en ergofysioterapeut, men de er generelt registreret som syge og sundhedspersonel i lønstatistikken.

**) I forhold til ligestillingsstatistikken for 2007 er opgørelsesmetoden ændret til antal personer i stedet for antal fuldtidsstillinger.

7	Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat i følgende ledelseskategorier	Angiv antal	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>For eksempel kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer</i>	1	3
	Niveau 2 Chefer <i>For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere</i>	48	73
	Niveau 3 Øvrige ledere <i>For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere</i>	Udtræk ikke muligt	Udtræk ikke muligt

3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Ifølge ligestillingslovens § 4 skal offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af kommunens/regionens aktiviteter. Spørgsmål 8 til 15 omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

8	Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering?	Sæt X
	Ja, kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	
	Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	X
	Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse	
Beskriv, hvis kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan		

9	Beskriv, hvor arbejdet med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering er forankret i kommunen/regionen
<i>Eksempel: Arbejdet kan være forankret i samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed eller en arbejdsgruppe</i>	

10	Har kommunen/regionen relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger?	Altid	I de fleste tilfælde	Nogen gange	Sjældent	Aldrig
	Kommunen/regionen har relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger			X		

11	Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?	Sæt kryds
	Ja, kommunen/regionen ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	
	Nej, kommunen/regionen ligestillingsvurderer ikke indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	X

12	Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelsen/ regionsrådet, i relevanstest og ligestillingsvurdering af indstillinger?	Sæt kryds
	Ja, kommunen/regionen anvender værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	
	Nej, kommunen/regionen anvender ikke værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	x

13	Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen?	Sæt X
	Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	
	Ja, nogle initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	
	Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	x
<i>Eksempel: Initiativer eller aktiviteter kan være kommunikation, dataanalyse og kampagner</i>		

Såfremt initiativer eller aktiviteter bliver ligestillingsvurderet af kommunen/regionen, beskrives de i spørgsmål 14. Hvis kommunen/regionen ikke kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter, kan spørgsmål 14 springes over.

14 Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål, indhold og resultat vedrørende initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet		
Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål og indhold samt resultat		
Initiativ/aktivitet	Titel	
	Serviceområde	
	Baggrund	
	Formål og indhold	
	Resultat	
Initiativ/aktivitet	Titel	
	Serviceområde	
	Baggrund	
	Formål og indhold	
	Resultat	
Initiativ/aktivitet	Titel	
	Serviceområde	
	Baggrund	
	Formål og indhold	
	Resultat	
Eksempel	Titel	Køn i planstrategien på boligområdet
	Serviceområde	Boligområdet
	Baggrund	Oplevet ulige muligheder for at få en bolig
	Formål og indhold	Ligebehandling på boligområdet og sikring af et alsidigt udbud af boliger, der skal understøtte udviklingen mod "lige" muligheder for at få en bolig for alle borgere.
	Resultat	Der er opnået en mere ligelig kønssammensætning i kommunens boliger.

15 Har kommunen/regionen igangsat initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere?	Sæt X
Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	X

4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Efter § 5a i ligestillingsloven er det for kommuner og regioner lovpligtigt i ligestillingsredegørelsen at indberette om køns sammensætningen af udvalg mv. omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Spørgsmål 16 til 18 omhandler kommunens/regionens arbejde med at sikre lige fordeling af kvinder og mænd i råd, nævn og udvalg.

16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
		Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Fiskeri-LAG Vestjylland 14/11 2007
	Antal kvinder	
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Epidemikommissionen 12/12 2007
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	2
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Politisk følgegruppe for letbaneprojekt i Århusområdet 20/2 2008
	Antal kvinder	
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Bestyrelsen for Amgros I/S 12/12 2007
	Antal kvinder	
	Antal mænd	2
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Bestyrelsen for Midtjyske Jernbaner A/S 12/12 2007
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Bestyrelsen for Forskerpark Foulum 16/1 2008
	Antal kvinder	
	Antal mænd	4
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Bestyrelsen for Huset Venture 21/5 2008
	Antal kvinder	
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Bestyrelsen for Professionshøjskolen VIA University College 12/12 2007
	Antal kvinder	
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Fiskeri-LAG Limfjorden 14/11 2007
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Randers erhvervs og udviklingsråd 12/12 2007
	Antal kvinder	
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Forskerparken Foulum 16/1 2008
	Antal kvinder	
	Antal mænd	4

Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Dansk Skaldyrscenter 16/1 2008
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	1
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Erhvervsakademiet MidtVest 20/8 2008
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	1

17	Angiv hvor mange gange kravet om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.	<i>Angiv antal</i>
Antal fravigelser		0

18	Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?	<i>Sæt kryds</i>
Ja, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		
Nej, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har ikke besluttet at lade pladser stå tomme		x
Angiv navnet på de råd, nævn og udvalg, hvor kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		

19	Ordet er frit... Kommunen/regionen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af ovenstående spørgsmål med kommentarer og/eller forslag, som findes relevante
Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland	
<p>Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland er som tidligere nævnt godkendt af regionsrådet i april 2009. Det blev samtidig besluttet at nedsætte en følgegruppe, som skal komme med aktivitetsforslag for de tre nævnte indsatsområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ligestilling - etnisk ligestilling - handicap <p>Udover de tre hovedindsatsområder arbejder Region Midtjylland med mangfoldighed på alle niveauer i organisationen.</p> <p>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 oprin-</p>	

delse. Dette gælder i alle personaleforhold, lige fra ansættelse til fratrædelse.

Region Midtjylland har i den forbindelse ansat en mangfoldighedskonsulent i Koncern HR, som understøtter de koncernbærende aktiviteter på regionens arbejdspladser, stabe og institutioner.

Spørgsmål 4

I forhold til spørgsmål 4 har Region Midtjylland ingen direkte ligestillingspolitiske målsætninger. Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland har dog ligestilling som indsatsområde, se ovenstående og besvarelsen af spørgsmål 2.

Spørgsmål 6

Besvarelsen af spørgsmål 6 kan være lidt misvisende da flere af overenskomstgrupperne er forskellige ifht. om det er en kommunal organisation eller region, f.eks. ergo/fysioterapeuter som i det regionale løndatabase - system er opført som syge- og sundhedspersonale, dette er anført med en note i besvarelsen af spørgsmål 6.

Spørgsmål 17

Spørgsmålet vedr. *hvor mange gange kravet om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.* er blevet drøftet i regionssekretariatet og man oplyser at man ikke har et præcist svar på spørgsmålet, men man vurderer at det ikke har været tilfælde, da man tilstræber at kønsfordelingen i råd, udvalg og nævn er ligelig.

Når indberetningsskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: ligestilling@deloitte.dk. Indsendelsen skal ske inden 1. november 2009.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en pdf-version af indberetningsskemaet som kvittering for modtagelsen. Senest 15. november vil kommunens/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i redegørelsen.

Når alle indberetninger er modtaget og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort primo 2010 på www.ligestillingidanmark.dk. Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondenters.