

Udfyldt af anders.kristensen@stab.rm.dk for Region Midtjylland 2013-10-01 10:29

Indberetning vedrørende ligestilling til Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Lovgrundlag

Alle regioner skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelse i 2013. Ligestillingsredegørelsen 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. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

Formål

Formålet med de regionale ligestillingsredegørelser 2013 er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelserne på det regionale område skal beskrive perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

Opbygningen af indberetningsskemaet

Indberetningen til ligestillingsredegørelsen 2013 indeholder i alt 15 spørgsmål, heraf 7 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 6 spørgsmål vedrørende ressortområdet/kerneydelse og 2 spørgsmål vedrørende kønssammensætning af råd, nævn og udvalg. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i tre kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Resultater

Der er endvidere i indberetningsskemaet indsat **tal vedrørende kønsfordelingen** blandt ledere og kønsfordelingen blandt personale. Tallene er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i april måned 2013. De nærmere udtrækskriterier fremgår i indberetningsskemaet. Hvis organisationen ønsker at korrigere tallene, kan det ske ved at skrive egne tal til sidst i indberetningsskemaet – hvor der er afsat plads til fritekst.

Om funktionaliteten

Det forudsættes, at der er én person i organisationen, som er ansvarlig tovholder for indberetningen. Tovholderen kan indhente bidrag til redegørelsen fra andre i organisationen, og klippe disse bidrag ind i tovholderens indberetningsskema.

De enkelte spørgsmål kan besvares i vilkårlig rækkefølge. Piletasterne øverst på skærmen kan kun bruges til at bladre gennem indberetningsskemaet. Besvarelsen **gemmes kun** ved at klikke på den blå knap nederst på siden. Det er muligt at gemme indberetningen løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er endvidere muligt at se og gemme besvarelsen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Fritekst til egne bemærkninger til sidst i indberetningsskemaet

Når alle spørgsmål er besvaret, kan det udfyldte indberetningsskema ses ved at trykke på "Se besvarelse". Der er herefter mulighed for i fritekst at beskrive organisationens arbejde med ligestilling på maks. 5 sider. Det kan være organisationens egen analyse af de sidste to års arbejde - eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

Organisationens godkendelse og endelig indsendelse af indberetningsskemaet

Tovholderen er ansvarlig for indberetningen og dermed også for, at det indberettede er godkendt af regionsrådet, når det indsendes til Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og evt. tilføjet sin egne bemærkninger, trykkes der til sidst på "Godkend". Herefter modtager tovholderen en kvittering for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til minister for ligestilling – jf. ligestillingslovens § 5 – er hermed opfyldt.

Resultatet af indberetningen

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i foråret 2014. Når resultaterne fra indberetningerne foreligger, vil regionen få en "status-ligestillingsredegørelse", der indeholder organisationens indberetning, og som derudover sammenligner regionens indsats med de øvrige regioner bl.a. gennem et ligestillingsindeks. Regioner vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige indtastede informationer fra de indberettende regioner. Alle respondenter vil modtage en e-mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Politikker på personaleområdet



Eksempel

En politik for ligestilling på personaleområdet kan fx være, at regionen arbejder for at mænd og kvinder får lige muligheder i forhold til uddannelse, løn, orlov og karrieremuligheder.

Bemærkning

Den kan være nedskrevet som en del af personalepolitikken, være et element i en politik vedr. mangfoldighed eller stå som en selvstændig politik.

"Ja" indikerer, at regionen har en overordnet politik for arbejdet med ligestilling i regionen som helhed.

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja
- Nej

Politikker på personaleområdet



Eksempel

En målsætning på personaleområdet kan fx være, at regionen arbejder for at kvalificere og rekruttere kandidater af begge køn til lederposter.

Et måltal på personaleområdet kan fx være at andelen af kvinder i den øverste ledelse skal op på 40 pct.

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ingen måltal

Hvis ja, angiv de vigtigste målsætninger og/eller måltal indenfor områderne:

Medarbejdersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

Det er Region Midtjyllands mål:

at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser

at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser

at arbejde med nye initiativer, f.eks. fokus på rekruttering af mænd i typiske kvindefag

at følge udviklingen vedr. kønsligestilling.

Ledersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

Der er ingen målsætning for ledersammensætning i forhold til køn.

Andet (maks 200 tegn pr. felt):

Ligestilling på personaleområdet

Handlinger på personaleområdet



Eksempel

En aktivitet i forhold til rekruttering af personalegrupper kan fx være, at det i annonceringen imødegås, at stillingen traditionelt appellerer mest til det ene køn.

En aktivitet i forhold til ansættelsesprocessen til lederstillinger kan fx være at opfordre både mænd og kvinder til at ansøge.

Brug af kønsopdelte data kan fx være begrundet i et ønske om at følge, om der er skævheder, der ikke kan forklares med medarbejdernes jobfunktion, uddannelse, erfaring mv.

Inddragelse af kønsaspektet ved udarbejdelse af interne evalueringer mv. kan være begrundet i et ønske om at afdække om mænd og kvinder fx oplever tiltag i organisationen forskelligt på en måde, der bør imødegås.

Bemærkning

Såfremt regionen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet?

Vælg i hvilken grad I har iværksat initiativer og beskriv jeres gode eksempler.

Besvarelsen af dette spørgsmål skal præcisere i hvilken udstrækning, I har iværksat konkrete initiativer for at fremme ligestilling på personaleområdet.

I forbindelse med rekruttering af personale.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi overvejer ikke fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Det er fast procedure at tage højde for fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Aktivitet (maks 400 tegn):

I Region Midtjylland har enkelt arbejdspladser haft fokus på at rekrutterer mænd i typisk kvindefag og kvinder i typisk mandefag. Det har særligt været på servicemedarbejderområdet.

I forbindelse med rekruttering til lederstillinger.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi overvejer ikke kønsfordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Det er fast procedure at tage højde for køns-fordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Den værdibaserede personalepolitik er sammen med Ledelses- og Styringsgrundlaget og MED- og Arbejdsmiljøaftalen et vigtigt grundlag for, at regionen kan fastholde og rekruttere ledere og medarbejderer. Region Midtjylland rekrutterer de mest kvalificerede ledere ud fra en helhedsbetragtning, herunder køn, alder og mangfoldighedsperspektivet.

Ligestilling på personaleområdet

(spm. 3 fortsat)

Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet fx i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi bruger ikke kønsopdelte data på personale-området.

Det er fast procedure at bruge kønsopdelte data på personale-området.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi tager ikke højde for ligestilling af mænd og kvinder, når vi bevilger kursus- og uddannelses-tilbud.

Det er fast procedure at tage højde for ligestilling af mænd og kvinder, når vi bevilger kursus- og uddannelses-tilbud.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi inddrager ikke kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Det er fast procedure at inddrage kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Tallene er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Opdelingen er foretaget på overenskomstniveau med en undergrænse på 50 personer.

Alle ansættelsestyper er medtaget herunder månedslønnede, timelønnede, ansatte på ordinære vilkår, elever, ansatte i fleksjob og i andre arbejdsmarkedsordninger.

Ledelseskategorierne er:

Niveau 1. Topchefer

For eksempel regionsdirektør, administrerende direktører og direktionsmedlemmer.

Niveau 2. Chefer

For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere.

Niveau 3. Øvrige ledere

For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere.

Angivet i antal årsværk.

Tallene skal ikke kontrolleres eller rettes.

4. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier.

Ledere

Ledergruppe	M	K	Total	M (%)	K (%)	M Alle (%)	K Alle (%)
Topchefer	4	1	5	80	20	83	17
Chefer	66	37	103	64	36	61	39
Ledere	1023	1377	2401	43	57	42	58
I alt	1093	1415	2509	44	56	43	57

Personale

Overenskomstområde	M	K	Total	M (%)	K (%)
Akademikere	570	928	1498	38	62
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	124	484	608	20	80
Husassistenter	14	108	122	12	88
Håndværkere m.fl.	302	31	333	91	9
Kontor- og It-personale mv.	253	877	1130	22	78
Lægesekretærer	3	1980	1984	0	100
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	30	81	111	27	73
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	396	217	613	65	35
Pædagogstuderende	16	44	60	27	73
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	354	615	968	37	64
Rengøringsassistenter	77	407	485	16	84
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	239	435	674	36	65
Social- og sundhedspersonale	249	2426	2675	9	91
Socialrådgivere	14	97	110	12	88
Specialarbejdere mv.	67	21	88	76	24
Sygehusportører	230	16	245	94	6
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	500	10669	11169	5	96
Underordnede læger (reservelæger)	791	1157	1949	41	59
Øvrige	25	32	57	44	56
Øvrige under 50 total	188	183	371	51	49
I alt	4443	20806	25249	18	82

Ligestilling på personaleområdet

Resultater på personaleområdet



Eksempel

I forhold til drøftelse af ligestillingsarbejdet i formelle fora så har forskellige typer møder forskellig frekvens. Her gives en samlet overordnet vurdering.

5. I hvilket omfang er jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet forankret i regionen?

Læs udsagnene og vurder i hvilken grad I gør det.

Regionens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora fx regionsrådet, direktion, mellemedelse og samarbejdsudvalg mv.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Fordi vi ikke drøfter vores mål for ligestillings-arbejdet på personale-området.

Fordi vores mål er et fast punkt på dagsordenen i formelle fora flere gange årligt.

Vi indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker. Det kan eksempelvis omhandle tildeling af tillæg, orlov, uddannelser mv. fordelt på køn og personalegrupper.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi er ikke opmærksomme på ligestillings-perspektivet, når vi indsamler information.

Vi har faste procedurer for indarbejdelse af ligestillings-perspektivet, når vi udarbejder statistik eller andre materialer.

Vi formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Det kan omhandle fordelingen af mænds og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i regionen.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi formidler ikke information om ligestilling på personale-området.

Vi formidler rutinemæssigt information om ligestilling på personaleområdet ud i hele regionen.

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, som I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Der må sættes op til tre krydser.

6. Hvilke effekter forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet?

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet/produktivitet
- Bedre branding af regionen
- Bedre spejling af det omgivende samfund
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af regionens indsats i perioden. Indsats, der er gennemført i en tidligere periode, men hvor resultaterne er fremkommet i de seneste to år, kan ligeledes indgå i vurderingen.

7. I hvilken grad har jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi har ikke oplevet synlige resultater af vores indsats.

Vi har set betydelige ændringer som følge af vores indsats.

Politikker for ligestilling i kerneydelser



Eksempel

En politik kan være, at regionen vil arbejde for at mænd og kvinder, drenge og piger har reelt lige muligheder i forhold til de regionale servicetilbud.

En målsætning kan være at holde fokus på om drenge og piger, kvinder og mænd reelt har lige stort udbytte af behandlinger mm.

8. Har I en politik eller målsætninger for kønsligestilling for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en politik
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ja, vi har målsætninger
- Ja, vi har målsætninger på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen målsætninger

Hvis ja, afkryds de områder, hvor I har politikker eller målsætninger:

- Social service
- Sundhed, sygehuse
- Psykiatri
- Regional udvikling
- Digitalisering

Handlinger i kerneydelser



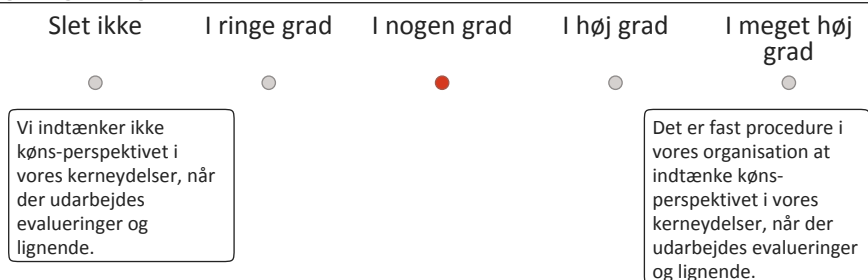
Bemærkning

Begrebet "ligestillingsvurdering" afløser det tidligere begreb "kønsmainstreaming". Ligestillingsvurdering er en metode, der handler om at indarbejde kønsligestillingsaspektet i kerneydelserne i den offentlige forvaltning. Dvs. at bruge køn som markør, som ved andre typer benchmarking, der kan identificere potentielle forbedringsmuligheder.

9. Har I interne rutiner, der hjælper jer med at fremme ligestilling i kerneydelserne?

Vælg nedenfor i hvilket omfang I har interne rutiner.

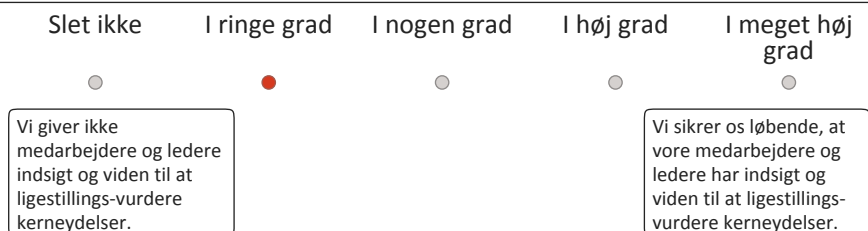
Vi indtænker kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. På den måde identificeres, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for henholdsvis mænd og kvinder, piger og drenge.



Vi bruger kønsopdelte data på relevante områder. På den måde identificeres fx målgruppens fordeling på mænd og kvinder, piger og drenge indenfor et givent felt.



Vi giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom.



Handlinger i kerneydelser



Bemærkning

Med ligestillingsvurdering af andre faglige initiativer, menes fortrinsvis nye initiativer, men det kan også være eksisterende ydelser, man beslutter at ligestillingsvurdere.

Såfremt regionen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

10. I hvilket omfang arbejder I med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser?

Vælg i hvilket grad I arbejder med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser og beskriv jeres gode eksempler.

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i vores vurdering af kommunikationsmaterialer fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form når hele den ønskede målgruppe.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores kommunikations-indsatser.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af vores forskellige kommunikations-indsatser, som efterleveres i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Jf. personalepolitikken og mangfoldighedsindsatsen har Region Midtjylland fokus på ligestilling. Region Midtjyllands kommunikationspolitik foreskriver bl.a. at:

Vi tænker i målgrupper. Tager hensyn til at borgere, patienter, brugere og medarbejdere har forskellige adgange til information og forskellige forudsætninger for at tilegne sig denne. Det gælder f.æks. borgere med forskellige handicap.

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde fx i forbindelse med udarbejdelse af aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores aktivitets-budgetter mv.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af aktivitets-budgetter mv., som efterleveres i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

(spm. 10 fortsat)

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forbindelse med andre faglige initiativer, så tilrettelæggelse og udmøntning tager højde for kønsaspektet.



Aktivitet (maks 400 tegn):

Ved planlægning og indretning af f.eks. nyt hospitalsbyggeri i Region Midtjylland, har man inddraget forskellige organisationer, patientforeninger og etniske minoriteter. Heri er kønsperspektivet også inddraget.

Handlinger i kerneydelser



Bemærkning

Beskriv en ligestillingsvurdering, som I synes havde interessante eller overraskende ligestillingsmæssige konsekvenser.

11. Beskriv et eller flere eksempler på en ligestillingsvurderinger med positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

Social service

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Vi foretager ikke en særskilt ligestillingsvurdering

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Sundhed, sygehuse og psykiatri

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Vi foretager ikke en særskilt ligestillingsvurdering

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Administration og digitalisering

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Vi foretager ikke en særskilt ligestillingsvurdering

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Resultater i kerneydelser



Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestillingsvurdering af kerneydelser. Der må sættes op til tre krydser.

12. Hvilke effekter forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser?

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet/produktivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet

Resultater i kerneydelser



Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af regionens indsatser i perioden.

13. I hvilket omfang har I generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af jeres initiativer?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.



Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



Bemærkning

I loven står bl.a.: Efter §5a i ligestillingsloven er regioner forpligtet til at indberette kønssammensætningen af udvalg mv. (efter §10a) i ligestillingsredegørelsen. §10a, stk.1: For at fremme ligestilling af kvinder og mænd skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg m.v., der skal udpeges af regionsrådet, foreslå både en kvinde og en mand.

14. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

Anfør navn, samt antal kvinder og antal mænd

Navn	Kvinder	Mænd
Lokal aktionsgrupper (LAG) Favrskov	0	1
Lokal aktionsgrupper (LAG) Horsens	0	1
Bestyrelsen for Rosa og Asta Jensens Fond	0	1
Bestyrelsen for Døgncentret Børn og Familier 1. oktober 2011	0	1
Risskov Gymnasium 1. oktober 2011	0	1
VUC Aarhus, Uddannelsesudvalget 1. oktober 2011	0	1
Social- og Sundhedsskolen i Aarhus 1. oktober 2011	0	1
Aarhus Købmandsskole 1. oktober 2011	0	1
Epidemikommissionen 1. oktober 2011	1	2
Padeup Gymnasium 16. november 2011	1	0
Styregruppen for masterplan for Grenaa Havn 25. april 2012	0	2
Lokal aktionsgrupper (LAG) Ikast-Brande 11. december 2012	0	1
Videnskabsetisk Komité II 11. december 2012	2	4

Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



Bemærkning

I §10a, stk. 3 står bl.a.: Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan et enigt regionsråd beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af regionsrådet, og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4, kan fungere uden de pågældende medlemmer.

15. Har regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013, i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk.3?

- Ja, vi har ladet pladser stå tomme
- Nej, vi har ikke ladet pladser stå tomme

Afsluttende fritekst på jeres ligestillingsindsats.

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5 sider á 1500 karakterer.

Overskrift (maks 100 tegn)

(maks 1500 tegn)

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

4. Ligestilling på personaleområdet

Det angivne antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier og antal leder, chefer og topchefer som er indarbejdet fra ministeriets side er behæftet med en lang række fejl. Det gælder især på topchef, chef og øvrige leder grupper.

Opgørelsen som ministeriet har trukket ved Kommunernes og Regionernes Løndatakontor er ikke sammenligning med de data som Region Midtjyllands kontor for data og analyse kan udtrække.

Region Midtjylland har været i kontakt med ministereiet og det er i den forbindelse aftalt at vi i fritekstfeltet skriver at oplysningerne ikke er helt nøjagtige.

Indtastning af indberetningen er afsluttet og gemt

Det er muligt at rette i besvarelsen frem til 1. november 2013.