

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2011  
for  
Region Midtjylland**

## Indledning

Efter ligestillingslovens § 5a skal hver kommune og region hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til minister for ligestilling. Der skal udarbejdes ligestillingsredegørelse i 2011, og den skal indberettes inden 1. november 2011.

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen/regionen samt i kommunalbestyrelsen/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 frivilligt om kommunen eller regionen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis kommunen vælger at indberette ligestillingsredegørelsen i en anden form end skemaet, 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 2011.**

### ***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 2011**

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 2011** til [ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk).

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt dette, sender Deloitte senest 4 dage efter en svarmail 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 2011 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Kommunen/regionen vil så få fremsendt en ny svarmail som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. november 2011.

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 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](http://www.ligestillingidanmark.dk). Offentliggørelsen vil ske i foråret 2012.

### **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 ligestillingsredegørelsen (herunder indberetningsskemaet og vejledningen), kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 22 68 85 65. Der er telefontid alle hverdage kl. 10 - 13. Der kan også sendes en mail til [lige@lige.dk](mailto: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 ([ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk)) eller indtales en besked 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?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	X
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	<input type="checkbox"/>
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
	Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	<input type="checkbox"/>

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger eller har målsætninger under udarbejdelse, kan disse uddybes i spørgsmål 2 og spørgsmål 2a. Bemærk at spørgsmål 2 skal besvares af kommunerne og spørgsmål 2a af regionerne. Arbejder kommunen/regionen ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne kan spørgsmål 2 og 2a springes over.

Spørgsmål 2 skal udelukkende besvares af kommunerne.

2 Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som kommunen 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	
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	

Spørgsmål 2a skal udelukkende besvares af regionerne.

2a Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne		
		Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter
Social service	Målsætning	Se under andet
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Sundhed, sygehuse og psykiatri	Målsætning	Se under andet
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Administration og digitalisering	Målsætning	Se under andet
	Målgruppe	
	Evt. aktiviteter	
Andet	Målsætning	Region Midtjylland har en Mangfoldighedsindsats, som er godkendt af regionsrådet i marts 2009 med forudgående høring i MEDsystemet.  Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland tager afsæt i personalepolitikken og har tre hovedindsatsområder:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ligestilling</li> <li>- etnisk ligestilling</li> <li>- handicap</li> </ul> <p>På ligestillingsområdet er der udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>Ligestilling mellem <u>kønnene</u> indebærer, at mænd og kvinder har lige <u>rettigheder</u>, muligheder og <u>pligter</u>. 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"> <li>- at medvirke til at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser på såvel medarbejder som ledelsesniveau.</li> <li>- at arbejde med nye initiativer f.eks. fokus på rekruttering af mænd i typiske kvindefag.</li> <li>- at følge udviklingen vedr. kønsligestilling.</li> </ul>
	<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	<input type="checkbox"/>
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	X
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
	Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	<input type="checkbox"/>

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 personaleområdet, gå da til spørgsmål 5.

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken		
<p>Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser  <i>Eksempel: Der skal flere mænd i omsorgssektoren.</i></p>	Målsætning	<p>På ligestillingsområdet er der i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>Ligestilling, mellem <u>kønnene</u> indebærer, at mænd og kvinder har lige <u>rettigheder</u>, muligheder og <u>pligter</u>.</p> <p>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.
	Øvrigt arbejde til fremme af kønsblandede arbejdspladser	De fleste arbejdspladser arbejder for at personalesammensætningen har en ligelig kønsfordeling. Vi har en del afdelinger som f.eks. har rekrutteret mænd i typisk kvindefag.
<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.
	Øvrigt arbejde til fremme af lige rekruttering af kvinder og mænd i ansættelser	
<p>Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse  <i>Eksempel: Andelen af kvindelige topledere skal øges i kommunen</i></p>	Målsætning	<p>På ligestillingsområdet er der i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>Ligestilling mellem <u>kønnene</u> indebærer, at mænd og kvinder har lige <u>rettigheder</u>, muligheder og <u>pligter</u>. 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.
	Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i	



	<i>ledelse</i>	
<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>	<i>Målsætning</i>	<p>På ligestillingsområdet er der i Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland udarbejdet følgende målsætning:</p> <p>Ligestilling mellem <u>kønnene</u> indebærer, at mænd og kvinder har lige <u>rettigheder</u>, <u>muligheder</u> og <u>pligter</u>.</p>
	<i>Evt. måltal</i>	Der er ikke opsat konkrete måltal.
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige kompetenceudvikling for mænd og kvinder</i>	
<p>Målsætninger om at sikre ligeløn  <i>Eksempel: Kvinder og mænds lønudvikling under "Ny løn" skal følges</i></p>	<i>Målsætning</i>	Region Midtjylland har ikke udarbejdet egentlig målsætninger for at sikre ligeløn.
	<i>Evt. måltal</i>	Udviklingen følges løbende, ved udarbejdelse af de årlige lønstatistikker og personaleredegørelser.
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn</i>	
<p><i>Eksempel: Målsætning om at både kvinder og mænd deltager i udvalgte kurser</i></p>	<i>Målsætning</i>	
	<i>Evt. måltal</i>	
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre, at både mænd og kvinder deltager i udvalgte kurser</i>	

5	Hvordan måler kommunen/regionen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	<input type="checkbox"/>
	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	<input type="checkbox"/>
	Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	<input type="checkbox"/>
Beskriv, hvis kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder		
Region Midtjylland udarbejder årligt en oversigt over antal fuldtidsstillinger fordelt på kontonummer, herunder køn, nationalitet og oprindelsesland. Der er ligeledes fastsat måltal for arbejdet med etnisk ligestilling		

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Akademikere, KL	1	0	EGU-elever, praktikaftale	0	0
Akademikere, Regioner	920	563	Ejendomsfunktionærer mv.	0	0
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	0	0	Ergo- og fysioterapeuter	730	63
Audiologiassistenter og -elever	13	3	Erhvervsuddannede serviceassistenter og -elever	390	84
Beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger	0	0	Ernærings- og husholdningsøkonomer	1	0
Beredskabspersonale i chef/lederstillinger	0	0	Ernæringsassistentelever	26	4
Bibliotekarer (tjenestemænd) inklusive ledere	1	0	Flyvepladspersonale	0	0
Bibliotekarer, ikke-faguddannede	0	0	Forhandlingskartellets personale	0	0
Bioanalytikere	1016	43	Fotografer	9	7
Buschauffører mv.	0	0	Grafisk personale, KL	0	0
Bygningskonstruktører	0	0	Grafisk personale, Regioner	6	3
Chefer, KL	0	0	Handicapledsagere	0	0
Chefer, Regioner	47	84	Hjemmedagplejere	0	0
Dagplejere	0	0	Hjemmevejledere og pædagogisk personale, døgninstitutioner	0	0
Driftsassistenten, KBH	0	0	Husassistenter	161	31
Dækspersonale ved kommunale lejrskoleskibe	0	0	Håndværkere m.fl., KL	0	0
Håndværkere m.fl., Regioner	33	300	Lægesekretærer	2262	5
Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.	0	0	Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	0	0

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Journalister	19	12	Lærere mv. ved sygeplejeskoler mv.	0	0
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	0	0	Lærere og pædagogiske ledere,	0	0
Kedel-, maskin- og motorpassere	0	0	Lærere, specialundervisning for børn og voksne	110	40
Kommunallæger	0	0	Maritimt personale	0	0
Kontor- og It-personale, KL	2	0	Medicinstuderende i underordnet lægestilling	27	19
Kontor- og It-personale, Regioner	1105	346	Miljøkontrollører i miljøkontrollen	0	0
Laboratorie- og miljøpersonale	2	4	Musikere m.fl., landsdelsorkestre	0	0
Ledende servicepersonale	32	32	Musikskoleledere	0	0
Ledende værkstedspersonale mv., klientværksteder	12	35	Musikskolelærere	0	0
Ledere m.fl., undervisningsområdet	0	0	Neurofysiologiassistenter- og elever	21	3
Ledere på Sundhedskartellets område	731	59	Oldfrueassistenter	7	0
Ledere/mellemledere ved den kommunale ældreomsorg	0	0	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	453	640
Legepladspersonale	0	0	Operationsteknikerelever	0	0
Overlæger mv., KBH	0	0	Pædagogisk personale i dagplejeordninger	0	0
Overlæger, lægelige chefer mv.	384	853	Pædagogisk uddannede ledere	0	0
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse mv.	19	18	Pædagogiske konsulenter	0	0
Personale ved kommunale forsyningsvirksomheder mv.	0	0	Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	0	0

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Personale ved aftensko- ler/fritidsundervisning	0	0	Pædagogstuderende	47	8
Personale ved teatre	0	0	Regions- og skolebetjente m.fl.	0	14
PGU-elever/PAU-elever	4	1	Rengøringsassistenter	559	99
Piccoloer/piccoliner	15	7	Servicemedarbejdere/ assistenter ved sygehuse	746	325
Plekehjemsforstandere	0	0	Social- og sundhedspersonale	3167	255
Portører	0	0	Socialrådgivere/socialformidlere	0	0
Professionsbachelorere, teknisk område	2	47	Socialrådgivere	116	21
Pædagogisk personale og hus- holdningsledere, døgninstitutioner	828	469	Specialarbejdere/faglærte gart- nere/brolæggere mv.	10	48
Pædagogisk personale, daginsti- tutioner/klub/skolefritidsordninger	0	0	Speciallægekonsulenter	6	12
Pædagogisk personale, forebyg- gelses- og dagbehandlingsområ- der	0	0	Studenter, sygeplejevika- rer/ventilatører	0	0
Pædagogisk personale, særlige stillinger	0	0	Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	11557	502
Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL	2	0	Tekniske designer m.fl., Regio- ner	18	7
Syge- og sundhedsplejersker	25	0	Tekniske mestre mv., Musikhu- set i Aarhus	0	0
Sygehusapotekere	3	2	Tilsynsførende assistenter, for- sorgshjem	0	0
Sygehuslæger (hon.løn)	4	9	Tilsynsførende læger, plejehjem	0	0
Sygehusportører	22	278	Tolke	0	0
Sygeplejerskestuderende (prakti- kudd.)	0	0	Trafikkontrollø- rer/driftsassistenten	0	0

6	Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?				
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Tandklinikassistenter	17	0	Underordnede læger (reserve-læger)	1106	799
Tandlægekonsulenter	0	0	Vagtcentralpersonale, regioner	5	23
Tandlæger	0	0	Vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet	0	0
Tandplejere	0	0	Økonomaer, ernæringsassistenter og – elever	293	8
Teknisk Service	0	0	Øvrige	26	38
Tekniske designere m.fl., KL	0	0	Radiografer	247	178
Jordemødre	315	1			
Antal ansatte kvinder og mænd i kommunen/regionen pr. februar 2011 i alt				25061	6134

7	Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat februar 2011 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>	47	75
	Niveau 3 Øvrige ledere <i>For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere</i>	Ikke muligt at adskille data	Ikke muligt at adskille data
	Kommunen/regionen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse	Nej	

### 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	<input type="checkbox"/>
	Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	X
	Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11	Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?	Sæt kryds
	Ja, kommunen/regionen ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	<input type="checkbox"/>
	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	<input type="checkbox"/>
Nej, kommunen/regionen anvender ikke værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	<input checked="" type="checkbox"/>

<b>13</b>	<b>Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen?</b>	<i>Sæt X</i>
	Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	<input type="checkbox"/>
	Ja, nogle initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	<input type="checkbox"/>
<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	Ved nedsættelse og ændring af udvalg, råd og nævn	
	Serviceområde	Politiske udvalg, nævn og råd	
	Baggrund	Regionssekretariatet er opmærksom på kønsfordelingen ved ændring af udvalg, råd og nævn	
	Formål og indhold	At sikre en ligelig kønsfordeling og mangfoldighed i udvalg, råd og nævn	
	Resultat	Udvalg, råd og nævn som er bredt sammensat vil erfaringsmæssigt samarbejde bedre og vil få et større udbytte	
Initiativ/aktivitet	Titel		
	Serviceområde		
	Baggrund		
	Formål og indhold		
	Resultat		
Initiativ/aktivitet	Titel		
	Serviceområde		
	Baggrund		
	Formål og indhold		
	Resultat		
Eksempel	Titel	Tilbud til udviklingshæmmede kvinder og mænd	
	Serviceområde	Det sociale område	
	Baggrund	Kommunen er blevet opmærksom på, at de udviklingshæmmede kvinder ikke bruger aktivitetstilbuddene i samme omfang som de udviklingshæmmede mænd.	
	Formål og indhold	Kommunen har integreret særlige tiltag/initiativer i aktivitetstilbuddene, som skal gøre det mere attraktivt for de udviklingshæmmede kvinder at gøre brug af tilbuddene. Samtidig har kommunen gjort de udviklingshæmmede kvinder opmærksom på de nye muligheder i aktivitetstilbuddene.	
	Resultat	Efter en prøveperiode på nogle måneder er der kommet 10 pct. flere udviklingshæmmede kvinder i kommunens aktivitetstilbud, og kommunen vil derfor fortsætte med de nye initiativer/tiltag for at tiltrække flere udviklingshæmmede kvinder til aktivitetstilbuddene.	

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	<input type="checkbox"/>
		Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	X



16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
		Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd

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 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.		Angiv antal
Antal fravigelser		0

<b>18</b>	<b>Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?</b>	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme	<input type="checkbox"/>
	Nej, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har ikke besluttet at lade pladser stå tomme	<input checked="" type="checkbox"/>
Angiv navnet på de råd, nævn og udvalg, hvor kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		

<b>19</b>	<b>Ordet er frit... kommunen/regionen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af indberetningsskemaets spørgsmål med kommentarer og/eller forslag, som findes relevante</b>
<b>Mangfoldighedsindsatsen for Region Midtjylland</b>	
<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"> <li>- ligestilling</li> <li>- etnisk ligestilling</li> <li>- handicap</li> </ul> <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 oprindelse. Dette gælder i alle personaleforhold, lige fra ansættelse til fratrædelse.</p> <p>Region Midtjylland har i den forbindelse ansat en mangfoldighedskonsulent i Koncern HR, som understøtter de koncernbærende aktiviteter på regionens arbejdspladser, stabe og institutioner.</p>	
<b>Spørgsmål 4</b>	
<p>I forhold til spørgsmål 4 har Region Midtjylland ingen eksplicit formuleret ligestillingspolitiske målsætninger vedr. køn. Mangfoldighedsindsatsen i Region Midtjylland har dog ligestilling som indsatsområde, se ovenstående og besvarelsen af spørgsmål 2.</p>	
<b>Spørgsmål 6</b>	
<p>Besvarelsen af spørgsmål 6 kan være lidt misvisende da flere af overenskomst-grupperne er forskellige ifht. om det er en kommunal organisation eller region, f.eks. ergo/fysioterapeuter som i Det Fælleskommunale løndatasystem, er opført som syge- og sundhedspersonale.</p>	

**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 ligeligt fordelt.

**Om ligestillingsredegørelsen generelt**

Materialet til indberetning af ligestillingsredegørelse 2011 udspringer af ligestillingslovens krav. Region Midtjylland oplever at det medfører et lidt ensidig fokus og fremstår lidt mekanisk, hvorved tiltag eller initiativer der omhandler en bredere tilgang til mangfoldighed risikerer at blive overset. Vi har brugt meget tid på at udfylde skemaet, som ikke modsvarer en reel ligestillingsdebat og handlingsmuligheder.

Når indberetningsskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: [ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk). Indsendelsen skal ske inden 1. november 2011.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en svarmail som kvittering for modtagelsen.

Når alle indberetninger er modtaget og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort i foråret 2012 på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondenter.