

Region Midtjylland

Ligestillingsredegørelse 2007 for Region Midtjylland

Bilag

**til Regionsrådets møde
den 14. november 2007**

Punkt nr. 3

Skema til indberetning af ligestillingsredegørelser for kommuner og regioner 2007



På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne? (Sæt gerne flere kryds)

- | | |
|--|-----------------|
| Svar: | Sæt kryds |
| Vi har en særskilt ligestillingspolitik på kommunen/regionens serviceområder under ét | |
| Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder | |
| Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse - Hvornår forventes den/de udarbejdet? (måned/år) | X |
| Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne | Maj 2008 |
| Ved ikke | |

Har kommunen/regionen vedtaget ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere af følgende serviceområder? (sæt kryds ved de relevante områder)

- | | |
|---|-----------|
| Svar: | Sæt kryds |
| Beskæftigelse og integration | |
| Børn og unge | |
| Uddannelse, herunder folkeskole | |
| Kultur og fritid | |
| Turisme | |
| Social service | |
| Sundhed og sygehuse | |
| Psykiatri | |
| Teknik og miljø, herunder infrastruktur | |
| Økonomi og dokumentation | |
| Erhvervs- og regional udvikling | |
| Internationale og EU | |
| Administration og digitalisering | |
| Andet: | |

Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

I maj 2006 vedtog Folketinget en ændring af ligestillingsloven, som betyder, at kommuner og regioner skal sikre, at der indstilles lige mange kvinder og mænd til poster i råd, nævn, udvalg mv. Loven trådte i kraft umiddelbart efter vedtagelsen.

Hvornår gælder ligestillingslovens § 10a?

Lovens § 10 a gælder for alle de råd, nævn og udvalg, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet nedsætter, og som andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder indstiller medlemmer til. Hermed menes alle myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder, som ikke er en del af kommunen eller regionen, f.eks. også idrætsforeninger, aftenskoler eller handelsstandsforeninger. Ligestillingsloven gælder både, når der nedsættes råd, nævn og udvalg efter egen beslutning, og når de nedsættes efter lov.

Hvor mange råd, nævn og udvalg er der i kommunalt/regionalt regi, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a?

Svar:	Antal
Råd, nævn og udvalg m.v. omfattet af ligestillingslovens § 10a	2 (vækstforum og Videnskabsetisk komite)

Hvor mange kvinder henholdsvis mænd er medlemmer af råd, nævn og udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a? (Angiv venligst det samlede antal mænd og kvinder)

Svar:	Kvinder	Mænd
Vækstforum^{20*}	2	16
Videnskabsetisk komite^{2*}	2	2

**)Der er 2 vakante pladser i Vækstforum*

**)Der oprettes endnu en Videnskabsetisk komité for Region Midtjylland*

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene vedrører kommunerne og regionernes ligestillingspolitik i forhold til de ansatte og skal være med til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Hvis kommunen eller regionen har formuleret en ligestillingspolitik på personaleområdet, skal redegørelsen indeholde oplysninger om de politiske målsætninger, der indgår heri. Det samme gør sig gældende, hvis kommunen eller regionen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger, som en del af personalepolitikken.

Nogle kommuner / regioner arbejder med lige muligheder og ligestillingspolitik på tværs af f.eks. køn, alder, etnisk oprindelse, seksuel orientering, handicap eller tro enten i stedet for eller parallelt med ligestilling af kvinder og mænd. 2007 er desuden europæisk år for lige muligheder for alle, og en række kommuner og måske nogle af regionerne arbejder med mangfoldighedsinitiativer i den forbindelse. Det er frivilligt om spørgsmålet besvares.

På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet:

(Sæt gerne flere kryds)

Svar:	Sæt kryds
Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	
Vi har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	

Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet er under udarbejdelse **X**

- Hvornår forventes den/de udarbejdet? (måned/år)

Maj 2008

Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til personaleområdet

Ved ikke

Hvilke konkrete ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, procedurer m.v. er beskrevet i ligestillingspolitikken/personalepolitikken? (Sæt gerne flere kryds)

Svar:

Sæt kryds

Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser

Måltal, procedurer m.v. for kønsfordelingen på kommunen/regionens arbejdspladser (beskriv):

(Eksempelvis at der ikke må være mere end 70 % af det ene køn på en arbejdsplads)

Svar:

Sæt kryds

Målsætninger om at fremme en lige rekruttering af kvinder og mænd ved ansættelser

Måltal, procedurer m.v. (beskriv):

(Eksempelvis ved at have begge køn i ansættelsesudvalget, udarbejde jobopslag hvor køn er tænkt ind m.v.)

X

HR-afdelingen tager initiativ til at drøfte måltal for etnisk ligestilling i RegionsMEDudvalgets arbejdsgruppe om mangfoldighed, ligestilling og Socialt Kapitel. Det sker i november 2007. Efterfølgende udformes et oplæg til RegionsMEDudvalget.

Svar:

Sæt kryds

Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse

Måltal, procedurer m.v. (beskriv):

(Eksempelvis at 30% af toplederne skal være kvinder)

Svar:

Sæt kryds

Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for kvinder og mænd

Måltal, procedurer m.v. (beskriv):

Svar:

Sæt kryds

Målsætninger om at sikre ligeløn

Måltal, procedurer m.v. (beskriv):

(Eksempelvis at følge kvinder og mænds lønudvikling under "Ny Løn")

Andre ligestillingspolitiske målsætninger

Her beskrives eventuelle andre ligestillingspolitiske målsætninger, som ikke er blevet indfanget i spørgsmålene ovenfor. Eksempler på andre målsætninger kunne være målsætning om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd, målsætning om at skabe familievenlige arbejdspladser m.v.

I såvel Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen, udkast til personalepolitik for Region Midtjylland som i forhold til HR-afdelingens arbejde med kvalitetsreformen, trepartsaftalerne og principperne for god offentlig service har Region Midtjylland fokus på Regionen som en mangfoldig arbejdsplads. Arbejdsgruppen vedr. Mangfoldigheds og ligestillingsindsatsen har således sat fokus på mangfoldighed, herunder særlige indsatsområder inden for kønsligestilling og etnisk ligestilling.

Hvordan måler kommunen/regionen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet? (Sæt gerne flere kryds)

Svar:

Sæt kryds

Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger

X

Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)

Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger

Andet (beskriv):

Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet

Ved ikke

Mangfoldighed

Der gøres opmærksom på, at besvarelse er frivilligt.

Hvilke af følgende områder er i øvrigt berørt i kommunen/regionens ligestillings- eller personalepolitik? (Sæt gerne flere kryds)

Svar:

Sæt kryds

Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse

Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk

Ligestilling af personer med forskellig alder

Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering

Ligestilling af personer med forskellig religiøs overbevisning

Ingen af ovenstående

Andet (beskriv): **Region Midtjylland har etableret en arbejdsgruppe som skal beskrive den strategiske indsats for Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen**

x

Ved ikke

Arbejder kommunen/regionen med en målsætning om at skabe lige muligheder for alle eller mangfoldig arbejdsplads?

Svar: Ja Nej
Målsætninger om at skabe en rummelig eller mangfoldig arbejdsplads **x**

Hvis ja, arbejder kommunen/regionen med en eller flere indikatorer i tilknytning til målsætningen?

Svar: Sæt kryds

Indikator for hvor mange personer af anden etnisk baggrund, der skal være ansat på kommunen/regionens arbejdspladser:

Indikator for hvor mange personer med funktionsnedsættelse, der skal være ansat på kommunen/regionens arbejdspladser:

Anden indikator (beskriv): **Regionen vil som tidligere nævnt udarbejde en strategisk Mangfoldigheds- og ligestillingsindsats, herunder en beskrivelse for hvordan man konkret vil arbejde med rekruttering og fastholdelse** **x**

Anden indikator (beskriv):

Arbejder kommunen/regionen med andre initiativer, herunder initiativer i forbindelse med det europæiske år for lige muligheder for alle (beskriv venligst)?

Midtvask, som er et af vaskerierne i Region Midtjylland, har sammen med HR-afdelingen/mangfoldighedskonsulenten ansøgt om midler til et projekt under Det Europæiske år for lige muligheder for alle, ligeledes har mangfoldighedskonsulenten deltaget i aktiviteter omkring ligestillingsåret 2007 (lige07).

Overenskomstgrupper og ledelsesniveauer

I dette afsnit spørges der til kvantitative oplysninger om personalet – dels om kønsfordelingen indenfor overenskomstgrupper og dels kønsfordelingen blandt ledere på tre ledelsesniveauer.

I spørgeskemaet skal der angives absolutte tal, altså det faktiske antal af kvinder og mænd i de respektive grupper.

Inddelingen på overenskomstgrupper er meget detaljeret. I den efterfølgende bearbejdning af oplysningerne, vil grupperne blive slået sammen til færre og mere overordnede kategorier.

Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende overenskomstgrupper? Angiv venligst det samlede antal ansatte kvinder og mænd pr maj måned 2007 (Udfyld kun de relevante felter)

Overenskomstgrupper	Kvinder	Mænd
Akademikere	600	423
Amtsbetj./pedeller v. ældrebol., Regioner		4
Amtsvejmænd m.fl., Regioner		
Arbejds-, vej- og gartnerformænd, KI		
Audiologiassistenter og –elever	16	4
Badepersonale		
Beredsk.pers. i basis-og mesterstill., KI		
Beredskabspers. i chef/lederstillinger		
Betjente, underformænd og medhj., Kbh		
Bibliotekarer, ikke-faguddannede		

Bibliotekarere, incl. Ledere	1	
Brand- og ambulancepers.,ledere, Kbh		
Brand- og ambulancepersonale, Frb		
Brand- og ambulancepersonale, Kbh		
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget		
Buschauffører m.v.		
Bygningskonstruktører		
Chefer, KI		
Chefer, Regioner	38	91
Chefer,ledende adm. pers., Kbh, Frb		
Dagplejeledere m.fl.		
Dagplejere		
Driftsassistenten, Kbh		
Edb-personale, Regioner	60	142
Egu-elever, praktikaftale		
Ejendomsfunktionærer		
Ergo- og fysioterapeuter m.v., KI		
Ergo- og fysioterapeuter, Kbh, Frb		
Erhvervsudd. servicassistenter-og elever	153	26
Ernærings- og husholdningsøkonomer	2	
Ernæringsass.elever, Regioner, Kbh, Frb	27	1
Flyvepladspersonale		
Formænd, mestre, skolebetjente, Kbh		
Fotografer	12	10
Grafisk personale	5	2
Hal-, stadion- og idrætsinspektører		
Handicapledsagere		
Havne-, chefer, mestre, fogeder og ass.		
Hospitalspædagoger		
Husassistenter, ex. Kbh, Frb	138	13
Husholdningsledere		
Håndværkere	26	179
Håndværkere, tjenestemænd, Kbh		
Journalister	16	8
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer		
Kedel- maskin- og motorpassere		
Kommunallæger		
Kontor- og edb-personale, ex. Kbh, Frb		
Kontoradministrativt personale, regionen	824	106
Kontorfunktionærer, Frb		
Kontorpersonale, Frb		
Kontraktansatte, tidl. HS		
Kort- og Landmålingsteknikere		
Kulturteknikere ved kulturhuse		
Laboratorie- og miljøpersonale		4
Ledende servicepersonale	30	36
Ledende værkst.pers. mv., klientværkst.	17	50
Ledere/melleml. v. komm. ældreomsorg, KI		
Legepladspersonale		
Lægeseekretærer	1.819	6

Lærere m.fl. ved sygeplejeskoler m.v.		
Lærere m.fl., folkeskolen, Kl, Frb		
Lærere m.fl., Kbh		
Lærere m.fl., vidtg. specialundv. m.m.	116	46
Lærere, gymn./hf-kurser		
Maritimt personale		
Maskinm./sygehusmaskinm., Regioner		24
Maskinmestre, Kbh		
Medicinstud. i underordnet lægestilling	41	28
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen		
Miljøteknikere, Regioner		
Movia		
Museumsbetjente		
Musikere m.fl., landsdelsorkestre		
Musikskoleledere		
Musikskolelærere		
Neurofysiologiassistenter og -elever	14	3
Oldfrueassistenter	7	
Omsorgs- og pædagogmedhjælper	203	246
Overlæger, lægelige chefer m.v.	264	750
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse m.v.	7	13
Personale i Movia		
Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.		
Personale ved jobcentre		
Personale ved parkeringsservicekontoret		
Personale ved teatre		
Pgu-elever	1	
Piccoloer/piccoliner	1	2
Plejhjemsforstandere, Kbh		
Portører/sygehusportører		
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.		
Pæd. pers., døgninst. mv.	668	352
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.		
Pæd. pers., særl. stillinger		
Pædagogiske konsulenter		
Pædagogmedhjælper		
Pædagogstuderende	41	11
Redderelever		
Reng./husass./køkkenarb., Kbh, Frb		
Rengøringsassistenter m.fl. regionen	579	51
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	642	290
Skolebetjente, stedf./ass.skolebetj.m.v.		3
Skov- og landskabsingeniører		
Social- og sundhedspersonale	2.810	231
Socialrådg./socialformidlere	101	14
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv.	4	48
Speciallægekonsulenter	1	21
Syge- og sundhedspers., Frb		
Syge- og sundhedspers., Kbh		
Syge- og sundhedspers., basisgr., Kl		

Syge- og sundhedspers.,basisgr.,Regioner	9.456	393
Syge- portører	19	293
Syge- og sundhedspers.,ledere, Regioner	771	56
Sygehusapotekere	3	2
Sygehuslæger (hon.løn)	5	11
Tandklinikassistenter	10	
Tandlæger		
Tandplejere, Kl, Kbh, Frb		
Tekn.serv.medarb./-ledere, p-vagter, Kl		
Tekn.servicemedarb./led. & Arb.led., Frb		
Tekniske designere m.fl.	19	8
Tilsynsførende ass., forsorghjem	2	10
Tilsynsførende læger, plejehjem		
Tilsynsførende ved hjemmeplejen, Kbh		
Tolke		
Trafikkontrollører/driftsassistent		
Underordnede læger (reservelæger)	846	709
Vaskeripersonale		
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.		
Økonomaer, ernæringsass.- og elever	1	
Økonomaer, køkkenl. + ernæringsass., Kbh, Frb		
Øvrige	17	31

Det samlede antal ansatte i kommunen/regionen

Svar: 20.442 Kvinder 4.864 Mænd
 Det samlede antal ansatte i kommunen/regionen 25.306

Ledelsesniveauer

Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende ledelseskategorier?
 Angiv venligst antal kvinder og mænd på de respektive niveauer

På niveau 1 placeres den øverste ledelse, på niveau 2 placeres de chefer, der refererer til den øverste ledelse og på niveau tre placeres alle øvrige ledere.

Niveau	Kvinder	Mænd
Niveau 1 Topchefer. (Kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer)	1	3
Niveau 2 Chefer. (Afdelingschefer/vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder, som f.eks. distriktsledere m.v.)	17	34

Er kommunal- eller regionsdirektøren kvinde eller en mand?

Svar: Sæt kryds
 Kvinde
 Mand X

Kommunalbestyrelsen og regionsrådet

Der bliver ikke bedt om oplysninger vedrørende evt. tiltag for at fremme ligestilling i kommunalbestyrelser eller regionsråd, da det må bero på de politiske partiers indsats og tiltag på området. Kommunen eller regionen skal således alene oplyse om kønsfordelingen, mens der ikke skal oplyses om eventuelt arbejde i forhold til dette.

Er regionsformanden eller borgmesteren en kvinde eller en mand? (I Københavns Kommune vedrører spørgsmålet overborgmesteren)

Svar	Sæt kryds	
Kvinde		
Mand		X

Hvordan er kønsfordelingen i kommunalbestyrelsen/regionsrådet?

	Kvinder	Mænd
Medlemmer af kommunalbestyrelsen/regionsrådet	15	26
Ved ikke (sæt kryds):		

Hvor mange kvinder og mænd er formænd for stående udvalg under kommunalbestyrelsen/regionsrådet (f.eks. formand for økonomiudvalget, formand for socialudvalget osv.)?

	Kvinder	Mænd
Antal formænd for stående udvalg		1
Ved ikke (sæt kryds):		

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Hvad er kønsmainstreaming?

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal alle offentlige myndigheder inden for deres område, arbejde for at fremme ligestilling og indarbejde ligestilling i forvaltningen og planlægningen. Dette, at køn og ligestilling skal tænkes ind i det daglige arbejde, kaldes også for kønsmainstreaming – eller for kønsmainstreamingstrategien.

At kønsmainstreame sin forvaltning eller institution betyder, at man systematisk skal tænke køn og ligestilling ind i beslutninger, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet med kønsmainstreaming er at fremme ligestilling og dermed være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet.

Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming?

	Sæt kryds
Ja	
Nej	X
En strategi er under udarbejdelse	
- Hvornår forventes den udarbejdet? (måned/år)	Overvejes
Ved ikke	

Hvis ja, beskriv venligst kort strategiens indhold:

Arbejdsgruppen bag Mangfoldigheds- og ligestillingsindsatsen har drøftet de positive muligheder i at arbejde med kønsmainstreaming.

Hvor er arbejdet med kønsmainstreamingstrategien forankret (Samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed, arbejdsgruppe m.v.)?

Kønsmainstreamer kommunen/regionen nye initiativer, f.eks. kommunikation, politiske beslutninger, dataanalyse, kampagner, ressourcefordelingen eller noget helt andet?

Svar: Sæt kryds
Ja, de fleste initiativer kønsmainstreames
Ja, nogle initiativer er blevet kønsmainstreamet
Nej, vi har ikke endnu kønsmainstreamet initiativer **x**
Ved ikke

Hvis ja, hvilke kriterier bestemmer om et bestemt initiativ, beslutning eller tiltag kønsmainstreames?

Har kommunen/regionen igangsat et eller flere kønsmainstreamingsinitiativer?

Sæt kryds

Ja
Nej **x**
Ved ikke

Hvis ja, beskriv venligst kønsmainstreamingsinitiativerne et efter et med angivelse af baggrund, formål og indhold.

21.a Beskriv
Initiativets titel
Serviceområde
Initiativets baggrund
Initiativets formål og indhold
Initiativets resultat

21.b Beskriv
Initiativets titel
Serviceområde
Initiativets baggrund
Initiativets formål og indhold
Initiativets resultat

21.c Beskriv
Initiativets titel
Serviceområde
Initiativets baggrund
Initiativets formål og indhold
Initiativets resultat

21.d Beskriv
Initiativets titel
Serviceområde
Initiativets baggrund
Initiativets formål og indhold
Initiativets resultat

21.e Beskriv
Initiativets titel
Serviceområde

Initiativets baggrund
Initiativets formål og indhold
Initiativets resultat

22. Har kommunen/regionen igangsat initiativer der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame?

Sæt kryds

Ja

Nej

Ved ikke

X

23. Øvrige kommentarer

Ligestillingsredegørelsen 2007 blev godkendt.

I forbindelse med redegørelsen 2007, henledes opmærksomheden på at Region Midtjylland har igangsat et arbejde med at definere regionens mangfoldigheds- og ligestillingsindsats.