

GEP (Gender Equality Plan) for Region Midtjylland

Denne GEP (ligestillingsplan) er udarbejdet for Region Midtjylland som koncern og dækker alle regionens enheder og arbejdspladser.

GEP for Region Midtjylland vil være offentlig tilgængelig på hjemmesiden www.rm.dk under "om os" og "HR Hjemmeside" – HR portalen.

GEP for Region Midtjylland er underskrevet af regionsdirektør, Pernille Blach Hansen.

Formalia

Når man deltager i et EU / Horizon-projekt, skal ens organisation være registreret i EU's projektstyringsværktøj, det såkaldte Participant Register. Hver organisation får tildelt et nummer, en såkaldt PIC-kode (Participant Identification Code).

Region Midtjylland er allerede registreret i Participant Register. Alle regionens enheder og hospitaler (undtagen Aarhus Universitetshospital) skal derfor bruge følgende oplysninger:

Legal Entity Name: Region Midtjylland / PIC-kode: 997381452

Aarhus Universitetshospital er registreret med selvstændig PIC kode. Der er udarbejdet en GEP for Aarhus Universitetshospital.

Legal Entity Name: Aarhus Universitetshospital / PIC-kode: 999643880

Om Region Midtjylland

Region Midtjylland har hovedansvaret for det samlede sundhedsvæsen (somatik og psykiatrien) og en række sociale institutioner i regionen. Region Midtjylland står i spidsen for en række samarbejds- og partnerskaber med kommuner, uddannelses- og vidensinstitutioner, internationale aktører m.fl., som skal sikre den regionale udvikling.

Sammen med kommunerne driver regionen desuden flere sundhedshuse og sundhedscentre fordelt over hele regionen.

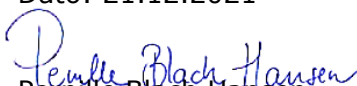
Fakta om Region Midtjylland

- Region Midtjylland har ca. 1,3 mio. indbyggere.
- Antal fuldtidsstillinger i regionen: ca. 27.650

Signatur

For Region Midtjylland

Dato: 21.12.2021


Pernille Blach Hansen
Regionsdirektør

GEP - Data og monitorering

GEP for Region Midtjylland baseres på kønsopdelte data.

Udvalgte data opgøres årligt i personaleredegørelser og øvrige statistikker. Herudover opgøres status på ligestilling i ligestillingsredegørelserne.

Region Midtjyllands arbejde med ligestilling er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland og Strategi for bæredygtighed 2030.

Regions-MEDudvalget, som er regionens øverste samarbejdsudvalg, har nedsat en følgegruppe som bl.a. har fokus på mangfoldighed, Det Sociale Kapitel og senior- og livsfasepolitikker.

Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik fokuserer på, at Region Midtjylland har behov for at ansætte medarbejdere med forskellig baggrund, og at det er en gevinst, at personalegrupperne er mangfoldigt sammensatte.

Politikken beskriver en række mål og indsatsområder vedrørende:

- En mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karrieremuligheder
- Andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund afspejler andelen i arbejdsstyrken i Region Midtjylland
- En jævn aldersfordeling på regionens arbejdspladser og mulighed for længere tilknytning til arbejdsmarkedet i takt med, at pensionsalderen udskydes
- Personer med funktionsnedsættelser/handicap oplever ikke diskrimination.

Statistikker og ligestillingsredegørelse

[Ligestillingsstatistik - Region Midtjylland \(rm.dk\)](#)

[Lønstatistik - Region Midtjylland \(rm.dk\)](#)

https://www.rm.dk/api/NewESDHBlock/DownloadFile?agendaPath=%5C%5CRMAPPS0221.onerm.dk%5CCMS01-EXT%5CESDH%20Data%5CRM_Internet%5Cdagsordener%5Cregionsraadet%202020%5C19-08-2020%5CAaben_dagsorden&appendixId=276572

Personaleredegørelsen

<https://www.rm.dk/siteassets/om-os/organisation/koncern-hr/5.-statistik-analyse-og-bi-rapporter/personaleredegorelse/personaleredegoerelse-2020.pdf>

GEP – Dedikerede ressourcer

Organisationen forpligter sig ved, at have dedikerede ressourcer vedr. ligestilling.

Region Midtjylland arbejder med ligestilling på alle niveauer i organisationen jf. Mangfoldighedspolitikken, Personalepolitikken og Strategi for bæredygtighed 2030

Region Midtjylland har ansat en mangfoldighedskonsulent, som bl.a. yder vederlagsfri bistand til Region Midtjyllands hospitaler, institutioner og stabe.

Link:

[Mangfoldighed i Region Midtjylland - Region Midtjylland \(rm.dk\)](#)

GEP – Kapacitetsopbygning og uddannelse

- GEP'en for Region Midtjylland kan medvirke til at fremme større lighed mellem kønnene. Dette sker eksempelvis via nedenstående aktiviteter:
- Konsulentbistand og undervisning i mangfoldighed jf. Mangfoldighedspolitikken
- Samarbejde med uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer om øget ligestilling
- I forbindelse med forskning i folkesundhed inddrages kønsperspektiver.

Alle arbejdspladser, hospitaler og afdelinger har adgang til personalestatistikker. Eksempelvis data over kønsbalancen på regions og hospitalsniveau i forhold til TULE og APV.

Øvrige temaer vedrørende GEP for Region Midtjylland

Work-life-balance og organisationskultur

Regionen har flere politikker, retningslinjer og aftaler, der sammen med MED-aftalen og God ledelse og styring i Region Midtjylland sætter ramme og retning for, at vi kan fastholde og rekruttere de ledere og medarbejdere, som er helt nødvendige for, at vi kan løse vores opgaver bedst muligt.

Jf. personalepolitikken giver mangfoldighed i personalegruppen os viden, erfaring og inspiration til at løse opgaverne mest hensigtsmæssig. Derfor har vi behov for ansatte i alle aldre og med forskellig baggrund.

Link:

https://www.rm.dk/siteassets/om-os/organisation/hr-afdelingen/personalepolitik/personalepolitik_rm.pdf

Balance mellem kønnene i ledelse og beslutningstagning

Dette aspekt er dækket af de overordnede målsætninger i Mangfoldighedspolitikken og Strategi for bæredygtighed 2030.

Når regionsrådet nedsætter udvalg, nævn og råd er der fokus på kønssammensætningen.

Ligestilling mellem kønnene i rekrutterings og karriereudvikling

I forbindelse med stillingsopslag og employéer branding er der bl.a. fokus på kønsbalancen i valg af fotomateriale etc.

I Bæredygtighedsstrategi for Region Midtjylland, er der en målsætning om at vi i 2030 har mindst 10 procent mænd/kvinder blandt de faggrupper, hvor der er den mest ulige kønsfordeling.

Region Midtjylland inddrager kønsaspektet i forbindelse med evalueringer og personalestatistik. For eksempel i forbindelse med opgørelser af sygefravær mv.

<https://www.rm.dk/om-os/organisation/baredygtighed/region-midtjyllands-baredygtighedsstrategi/>

Flere arbejdspladser i Region Midtjylland, opfordrer i stillingsopslag alle til at søge uanset køn, alder og etnicitet.

Foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane

Region Midtjylland har en politik vedr. vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme.

Link:

<https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/personalepolitik/vold-mobning-og-chikane/>