

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Region Midtjylland

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

| | Nej | Ja |
|---|-----|----------------------------------|
| Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? | | <input checked="" type="radio"/> |

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Region Midtjyllands overordnede målsætning for ligestilling er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland.

Et af målene er en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karrieremuligheder.

| | Nej | Ja |
|---|-----|----------------------------------|
| Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? | | <input checked="" type="radio"/> |

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Region Midtjyllands overordnede målsætning for ligestilling er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland.

En af mangfoldighedspolitikens målsætninger er en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd og lige karriere muligheder.

Vi følger udviklingen i mangfoldigheden på vores arbejdspladser via ledelses- og MEDsystemet og i regionsrådet. Bl.a. via årlige personaleredegørelser og løbende adgang til BI-data vedr. køn- og aldersfordeling.

Handlinger på personaleområdet

| | Nej | Ja |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Nej | Ja |
|--|-----------------------|----------------------------------|
| Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |

| Angiv initiativer | |
|--|---|
| Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn | ● |
| Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn | ● |
| Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn | ● |
| Andet | |

| | Nej | Ja |
|---|-----|----|
| Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.? | ● | |
| Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om regionens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.? | | ● |

Eksempel på handling på personaleområdet

| Navn på initiativet | Tiltrækning af flere mænd til sundhedsuddannelserne |
|---|--|
| Formål og baggrund for initiativet | <p>Formålet er at tiltrække flere mænd til sundhedsuddannelserne og få flere mænd ind på de fagområder, der ofte betegnes som "kvindefag".</p> <p>Der er i dag en meget skæv kønsfordeling inden for nogle faggrupper. For eksempel er knap 97% af regionens sygeplejersker kvinder og kun godt 3% mænd.</p> <p>Der ønskes en udvikling i retning af en mere lige kønsfordeling både pga. hensyn til rekrutteringsmuligheder, patienter og arbejdsmiljø.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Beskrivelse af initiativet</p> | <p>Region Midtjylland samarbejder med bl.a. VIA om fokus på optagelse af flere mænd på professionsuddannelserne, med særligt fokus på sygeplejerskeuddannelsen.</p> <p>Der samarbejdes om at profilere sundhedsuddannelserne, således at det er tydeligt at de også er målrettet mænd.</p> <p>Region Midtjylland har i sin kommunikation (employer branding) vedr. job-/karrieremuligheder, regionen som arbejdsplads og konkrete stillingsopslag fokus på at anvende og appellere til personprofiler med forskellige køn, alder og etnisk baggrund.</p> <p>Eksempelvis gennem brug af billeder og fortællinger om mandlige sygeplejersker og sosu-assistenten.</p> |
| <p>Kontaktperson ift. initiativet</p> | <p>Kontorchef Jakob Olesen</p> <p>Mail: Jakob.Olesen@stab.rm.dk Tlf.: 78 41 07 10</p> |

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

| Køn | Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42) | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|--|--|
| Kvinder | 50% (1) | 28,571% |
| Mænd | 50% (1) | 71,429% |

| Køn | Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38) | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|---------------------------------------|--|
| Kvinder | 39,583% (38) | 44,785% |
| Mænd | 60,417% (58) | 55,215% |

| Køn | Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36) | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|--|--|
| Kvinder | 59,75% (1221,298) | 58,565% |
| Mænd | 40,25% (822,707) | 41,435% |

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i regionens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

| Køn | Personale | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|--------------------|--|
| Kvinder | 79,59% (21987,534) | 77,92% |
| Mænd | 20,41% (5638,35) | 22,08% |

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i regionens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

| Køn | Deltid i alt | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|--------------------|---|
| Kvinder | 34,263% (7397,418) | 34,937% |
| Mænd | 8,439% (461,405) | 10,558% |

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

| Køn | 29,5 - 37 timer | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|--------------------|---|
| Kvinder | 87,424% (6467,146) | 84,292% |
| Mænd | 59,825% (276,033) | 59,144% |

| Køn | 18,5 - 29,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|-------------------|---|
| Kvinder | 9,41% (696,113) | 11,802% |
| Mænd | 22,839% (105,381) | 22,865% |

| Køn | 0 - 18,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle regioner |
|----------------|------------------|---|
| Kvinder | 3,165% (234,158) | 3,903% |
| Mænd | 17,336% (79,99) | 17,955% |

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

| | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet? | | ● |

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

| | Nej | Ja |
|---|-----|----|
| Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? | ● | |

| | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? | | ● |
| Medtager I overvejelser om målgruppens køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? | | ● |

Eksempel på handling i kerneydelser

| | |
|---|--|
| Navn på initiativet | Udarbejdelse af sundhedsprofiler og folkesundhedsundersøgelser. |
| Formål og baggrund for initiativet | Hvordan har du det? er en undersøgelse af borgernes helbred, trivsel og sundhedsvaner i Region Midtjylland. Undersøgelsen benyttes som et dokumenteret grundlag, når kommuner og region planlægger målrettede sundhedsindsatser. |
| Beskrivelse af initiativet | Hvordan har du det? - Undersøgelsen, er en sundhedsprofil og et planlægningsredskab for kommuner, region og andre aktører inden for social- og sundhedsområdet. Undersøgelsen/ sundhedsprofilerne danne grundlag, når de kommunale sundhedspolitikker skal udformes, og der skal prioriteres mellem forskellige forebyggelses- og sundhedsindsatser. Et eksempel kan være ensomhed, her kortlægges ensomhed på faktorer som køn, alder og sociale forhold. |
| Kontaktperson ift. initiativet | Finn Breinholt Larsen Tlf.: 7841 4331 Mail: finlar@rm.dk |

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Region Midtjyllands overordnede målsætning for ligestilling på personaleområdet er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland, som er godkendt af regionsrådet i 2017.

Udover at beskrive målsætninger for en ligelig fordeling af kvinder og mænd, beskriver politikken også målsætninger og indsatsområder vedr. alderssammensætning og andelen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund.

Region Midtjyllands mangfoldighedspolitik har bl.a. lagt sporene for samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer, om uddannelse og rekruttering af flere mænd/kvinder til de faggrupper, hvor der er størst overrepræsentation af det modsatte køn.

I et udkast til Bæredygtighedsstrategi for Region Midtjylland (der endnu ikke er godkendt), er der lagt op til en målsætning om, at vi sammen med relevante uddannelsesinstitutioner vil arbejde for, at vi i 2030 har mindst 10 pct. 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, hvem der bliver afskediget i forbindelse med besparelser, hvem der tager barselsorlov og lønstatistik mv.

De forskellige personalestatistikker kan ses på:

<https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/statistik-analyse-og-bi-rapporter/>

| | Ja |
|----------------------------------|----|
| Spørgeskemaet er færdigudfyldt | ● |
| Spørgeskemaet godkendes og låses | ● |