CLIENT
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 Nordjylland

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	●	

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	●	

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		●

	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	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	●

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		●

	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	Udarbejdelse af annoncer/videomaterialer som et led i regionens brandingstrategi.
Formål og baggrund for initiativet	Region Nordjylland ønsker at fremstå som et attraktiv arbejdsplads for begge køn.
Beskrivelse af initiativet	Udarbejdelse af materialer (bl.a. medarbejderportrætter), der beskriver/viser Region Nordjylland som en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere uanset køn m.v.
Kontaktperson ift. initiativet	Kommunikationskonsulent Katrine Mørk.

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	33,333% (1)	28,571%
Mænd	66,667% (2)	71,429%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	36,735% (18)	44,785%
Mænd	63,265% (31)	55,215%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	56,353% (511,743)	58,565%
Mænd	43,647% (396,365)	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	80,758% (10191,677)	77,92%
Mænd	19,242% (2428,397)	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	28,989% (2901,357)	34,937%
Mænd	9,135% (217,753)	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	85,007% (2466,343)	84,292%
Mænd	58,43% (127,234)	59,144%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	11,389% (330,429)	11,802%
Mænd	18,074% (39,357)	22,865%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	3,605% (104,585)	3,903%
Mænd	23,496% (51,162)	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	"Sundhedsprofil: Hvordan har du det?"
Formål og baggrund for initiativet	Ved hjælp af spørgeskemaundersøgelser indhenter regionerne med mellemrum data om borgernes generelle trivsels og -sundhedstilstand. Yngre mænd er erfaringsmæssigt underrepræsenteret blandt respondenterne.
Beskrivelse af initiativet	Via en målrettet kampagne på de social medier lykkes det seneste at indhente yderligere svar fra yngre mænd. Initiativet fortsætter ifm. kommende undersøgelser.
Kontaktperson ift. initiativet	Kommunikationskonsulent Katrine Mørk.

AFSLUTNING

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

	Ja
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●