

Mark Brief + Teams 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 Hovedstaden

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

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

### Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Generelt anses det for en værdi, at der i ledelseslagene i Region Hovedstaden er repræsentation af både kvinder og mænd. Det afspejles i de tal, der indgår i ligestillingsredegørelsen. Det medvirker til synergi i Region Hovedstadens ledergrupper, at der både er kvindelige og mandlige ledere ansat i Region Hovedstaden.

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

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Generelt hedder det i Region Hovedstadens personalepolitik: Vi skal indgå ligeværdigt i menneskelige relationer og arbejde for at styrke den respektfulde dialog. I forhold til patienterne og brugerne betyder det, at vi skal møde dem med udgangspunkt i deres behov, ressourcer og situation. Vi har brug for alle faggrupper og en mangfoldig medarbejderskare for at nå regionens mål. I det daglige samarbejde skal vi give plads til forskellighed. Ligestilling er en selvfølge, og vi skal arbejde for at finde fælles løsninger.

Eksempel fra Psykiatrien: Tilsvarende tilstræbes det, at der er en balanceret sammensætning af kvinder og mænd i Region Hovedstadens Psykiatri. Der er dog afsnit, hvor der af hensyn til sikkerhed og arbejdsmiljø er et særligt fokus på at ansætte mænd.

## Handlinger på personaleområdet

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

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
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?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	●

	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 leders og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?		●

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Lokale spørgsmål til trivselsundersøgelse. Forankret i Center for IT, Medico og Telefoni
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Der er tale om et ønske om at have forskellighed som et opmærksomhedspunkt og som et initiativ til at se forskellighed som kompetence.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Vi har stillet følgende tillægsspørgsmål i vores trivselsmåling i foråret 2020 i en række sektioner: "I hvilken grad giver du og dine kolleger plads til hinandens forskelligheder på din arbejdsplads (fx ift. køn, alder og baggrund)." Sektioner: Infrastruktur, klientplatforme (4,0), Netværk & Telefoni (4,1), Infrastruktur, Servere (4,6). Tallene angiver medarbejdernes bedømmelse – som er positive

**Kontaktperson ift. initiativet**

Alice Walander  
Udviklings- og Arbejdsmiljøkonsulent

Mobil: 40 17 65 59

Mail: Alice.Walander@regionh.dk

CIMT

Sekretariat

Borgervænget 7

2100 København Ø

Tlf: 38 64 80 00

## 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
<b>Kvinder</b>	0% (0)	28,571%
<b>Mænd</b>	100% (3)	71,429%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
<b>Kvinder</b>	50,5% (132,344)	44,785%
<b>Mænd</b>	49,5% (129,723)	55,215%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
<b>Kvinder</b>	60,048% (2173,875)	58,565%
<b>Mænd</b>	39,952% (1446,325)	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
<b>Kvinder</b>	75,607% (29996,699)	77,92%
<b>Mænd</b>	24,393% (9677,934)	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
<b>Kvinder</b>	33,899% (9999,035)	34,937%
<b>Mænd</b>	11,626% (1108,069)	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
<b>Kvinder</b>	81,985% (8197,73)	84,292%
<b>Mænd</b>	60,06% (665,501)	59,144%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
<b>Kvinder</b>	13,693% (1369,156)	11,802%
<b>Mænd</b>	23,188% (256,942)	22,865%



Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
<b>Kvinder</b>	4,322% (432,15)	3,903%
<b>Mænd</b>	16,752% (185,626)	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?		●

### Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Der er fokus på skabe social lighed i sundhed. Det sker dels gennem det generelle arbejde med forebyggelse med henblik på målrettet at sætte ind langt tidligere dvs. før patienten møder sundhedsvæsenet. Det er formuleret i Plan for en styrkelse af forebyggelsesområdet i Region Hovedstaden vedtaget af Regionsrådet i marts 2019.

Dertil kommer et ekstra fokus på indsatser, der skal løfte alle børn og en række differentierede indsatser med henblik på at give lige muligheder.

Dette foregår indenfor rammerne af Region Hovedstadens arbejde med FN verdensmål nummer 3: Sundhed og trivsel for alle.

Endvidere har Region Hovedstaden som et af 5 fokusområder prioriteret Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen. Med det vil Region Hovedstaden styrke samarbejdet med regionens kommuner og praksissektor yderligere, så de kan løfte deres opgaver tæt på borgerne, og dermed skabe mere nærhed og sammenhæng i indsatsen.

	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	x
Formål og baggrund for initiativet	x
Beskrivelse af initiativet	x
Kontaktperson ift. initiativet	x

# AFSLUTNING

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

- Tal på ledelse:  
Region Hovedstadens egne tal (2. kv. 2020) viser, at fordelingen er 33% kvinder og 67% mænd for den øverste koncernledelse.  
Medtages hospitalsdirektører og centerdirektører vil tallet ændre sig yderligere i retning af en mere jævn fordeling.

Samtidig viser Region Hovedstadens egne tal (HR-tal - Region Hovedstaden 2. kvartal 2020), at kønsfordelingen på ledelsesniveau har en overordnet fordeling på 74% kvinder og 26% mænd.

- Niveau 1 (koncerndirektører, hospitals- og virksomhedsdirektører samt stabsdirektører) er fordelingen 42% kvinder og 58% mænd

- Niveau 2 (ledende overlæger, (ledende) oversygeplejerske, cheffjordmødre o.l., center-, udviklings- og administrationschefer i psykiatrien, div. chefer i virksomhederne, institutionsledere og forstandere ved sociale tilbud) er fordelingen 60% kvinder og 40% mænd

- Niveau 3 (afsnitsledere, vicekontorchefer, souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere mv. ved sociale tilbud og øvrige med personaleledelse) er fordelingen 80% kvinder og 20 % mænd.

Indberetningen af Region Hovedstadens ligestillingsredegørelse er med forbehold for, at regionsrådet endeligt godkender den på et møde den 22. september.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●