

## REGIONERNES INDBERETNING AF LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2015

### Indberetning af ligestillingsredegørelse 2015

Alle regioner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2015. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelse 2015 på det regionale område beskriver perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes **inden d. 1. november 2015**.

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningskema til rådighed.

### Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2015 i den tidligere udsendte vejledning. [[Hent vejledningen her](#)]

### Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail [surveysupport@ramboll.com](mailto:surveysupport@ramboll.com).

Med venlig hilsen

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold

Hvis du ønsker at printe indberetningskemaet kan du klikke her: [Print skema](#).

Spørgeskemaet udfyldes for Region Nordjylland.

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

## POLITIKKER PÅ PERSONALEOMRÅDET

### 1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja  
 Nej

### 2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger  
 Nej, vi har ikke målsætninger  
 Ja, vi har måltal  
 Nej, vi har ikke måltal

#### 2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

Region Nordjylland har en politik for ansættelser og mangfoldighed. Denne politik handler om at ansættelser af medarbejdere i Region Nordjylland sker på et gennemsommeligt og korrekt grundlag, herunder inddragelse af alle relevante forhold for beslutningen. Politikken handler også om at styrke mangfoldigheden på regionens arbejdspladser, idet forskellighed ses som en styrkelse af arbejdspladsen. Region Nordjylland ønsker, at sammensætningen af ansatte afspejler mangfoldigheden i befolkningen generelt.

For at fremme opfyldelsen af dette, arbejder Region Nordjylland målrettet for at undgå enhver form for forskelsbehandling begrundet i evt. handicap, køn, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse eller etnisk oprindelse.

Region Nordjylland arbejder således for:

- At alle ansættelser foregår på et gennemsommeligt, velbelyst og korrekt grundlag
- At fremme ligestilling og ligebehandling mellem kvinder og mænd
- At fremme integration
- At give lige indflydelse og lige muligheder i alle arbejdsfunktioner i Region Nordjylland

Som det fremgår, er der en særskilt målsætning for ligestilling og ligebehandling mellem kvinder og mænd.

**2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til ledernes kønssammensætning:**

Pt (sept. 2015) er der oplæg under udarbejdelse omkring mangfoldighed i topledelsen.

Et element af mangfoldighed er fordeling mellem kvinder og mænd i topledelsen (mangfoldighed dækker hertil en række andre områder). Der ønskes mangfoldighed i tænkning og ageren og det tænkes bl.a. opnået ved at sikre, at der både er mænd og kvinder repræsenteret i topledelsen - dette er den overordnede målsætning.

Charter for flere kvinder i ledelse

I Region Nordjylland har vi tilsluttet os "Charter for flere kvinder i ledelse". Det betyder, at vi vil arbejde for, og forpligtige os sig til, at gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse.

For at Region Nordjylland kan indfri forpligtigelsen overfor "Charter for flere kvinder i ledelse" har regionen besluttet, at konsulentfirmaer, der assisterer ved chefansættelser, forpligtes til at pege på både kvindelige og mandlige kandidater.

**2.c. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:**

Her kunne man forestille sig målsætninger/ tal omkring udvælgelse af evt. eksterne leverandører, sådanne eksisterer dog ikke i Region Nordjylland pt.

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

## HANDLINGER PÅ PERSONALEOMRÅDET

**3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?**

- Slet ikke  
 I ringe grad  
 I nogen grad  
 I høj grad  
 I meget høj grad

**3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:**

Vi har som tidligere angivet en politik for ansættelser og mangfoldighed, som generelt bringes i anvendelse ved rekrutteringer. Politikken ligger tilgængeligt på vores personalenet og skal anvendes som guide i forbindelse med rekrutteringer. Hertil (som ligeledes nævnt ovenfor) er der oplæg under udarbejdelse for at fremme ligestilling i kønssammensætning i topledelsen.

**4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?**

- Slet ikke  
 I ringe grad  
 I nogen grad  
 I høj grad  
 I meget høj grad

**4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:**

se punkterne ovenfor.

I search og annoncering sættes fokus på at identificere et nogenlunde ligeligt antal kandidater af begge køn, så et givent ansættelsesudvalg præsenteres for forskellige køns syn på den stilling og opgaveløsning, der konkret er tale om.

Der vil dog altid blive valgt den kandidat, der bedst udfylder posten - uanset dennes køn.

**5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?**

- Aldrig  
 Sjældent  
 Af og til  
 Ofte  
 Altid

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

**5.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:**

Vi udfærdiger årligt en oversigt kaldet "Personale i Tal", hvori der bl.a. indgår opdeling på køn på forskellige stillingskategorier. Vi udformer denne oversigt i perioden januar til maj og denne skal som ligestillingsredegørelsen forelægges/vedtages i Regionsråd, hvorfor vi kunne anbefale Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold at deadline for Ligestillingsstillingsredegørelsen ligeledes falder i foråret, sådan at vi kun en gang skal have regionsrådet involveret. Der er stort sammenfald mellem de to temaer, så det vil give mening, at det samlet forelægges/vedtages i regionsråd. Dette menes at være enslydende for alle regioner.

**6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud?**

- Aldrig  
 Sjældent  
 Af og til  
 Ofte  
 Altid

**7. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?**

- Aldrig  
 Sjældent  
 Af og til  
 Ofte  
 Altid

**7.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:**

Ved tilfredshedsmålinger o.lign. spørger vi til køn, men der laves ikke efterfølgende statistikker, hvor svar "hæftes op på"/ tolkes ud fra en kønsdimension.

**8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i regionen m.m.**

- Slet ikke  
 I ringe grad  
 I nogen grad  
 I høj grad  
 I meget høj grad

**8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:**

På vores Personalenet lægges hvert år rapporten: "Personale i Tal", der viser fordeling ml. kvinder og mænd på stillingskategorier.

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

**FAKTA PÅ PERSONALEOMRÅDET****9. ANTAL MÆND OG KVINDER FORDELT PÅ STILLINGSKATEGORIER****Ledere**

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer	1	1	2	50	50	18	82
Chefer	13	45	58	22	78	40	60
Ledere	550,55	419,98	970,53	57	43	57	43
I alt	564,55	465,98	1030,53	55	45	56	44

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. mænd og kvinder for alle regioner.

**Ansatte**

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	417,84	216,55	634,39	66	34
Lærere m.fl.	38,68	23,22	61,89	62	38
Kontor/EDB	456,82	87,87	544,69	84	16

Pædagoger	571,35	162,15	733,5	78	22
Sundhedspersonale	1635,39	1031,34	2666,73	61	39
SOSU/plejepersonale	6205,9	363,43	6569,32	94	6
Øvrige	900,07	417,26	1317,32	68	32
I alt	10226,04	2301,82	12527,86	82	18

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

## FORVENTEDE RESULTATER PÅ PERSONALEOMRÅDET

**10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.**

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af regionen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) \_\_\_\_\_
- Ingen resultater

## POLITIKKER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER (BORGERRETTEDE YDELSER)

**11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Sæt gerne flere kryds.**

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Social service	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sundhed og sygehuse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psykatri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regional udvikling	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

## HANDLINGER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER

**12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.**

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

**12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.**

Når / hvis der undersøges sygdomme, vil der også oftest (og altid når meningsfyldt) indgå vurdering af, hvilket køn der rammes, og om det er blandt voksne og/eller børn (patientfokus).

**13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?**

- Aldrig

- Sjældent  
 Af og til  
 Ofte  
 Altid

**13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.**

I alt kommunikationsmateriale vedr. patienter vil der blive taget højde for, om der skrives til kvinder el. mænd el. begge køn - oftest ud fra, om det pågældende skriftlige materiale handler om en sygdom, der vedrører et specifikt køn

**14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres region, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?**

- Aldrig  
 Sjældent  
 Af og til  
 Ofte  
 Altid

\*SBMX-1PPM-FTK5\*

**14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres region**

I Regional Udvikling kan der tænkes EU-puljer (el. andre puljer) der specifikt omhandler tiltag for fremme af ligestilling blandt kønnet, og i sådanne tilfælde vil der naturligvis blive lagt vægt på at tildele midler til projekter/ opgaver, der fremmer det nævnte formål. Dette ses dog ikke anvendt i noget væsentligt omfang, idet der i Regionen ikke generelt opleves problemstillinger omkring kønsopdeling. Dog er der pt. fokus på unge mænds manglende optagelse i og/eller frafald fra uddannelsessystemet, hvorfor der her sættes ind med en prioriteret indsats jf. Regional Udvikling v/ Region Nordjylland.

Der er indenfor de sidste par år kun ydet midler til få større projekter med fokus på et specifikt køn. Således er der senest givet tilskud til et projekt vedr. fremme af kvindelige iværksættere (Women in Business) under KASK-programmet.

Region Nordjylland er naturligvis til stadighed opmærksom på, at der skal herske lige muligheder og ingen diskrimination, hvad enten der er tale om danske midler eller midler under EUs Strukturfonde, m.v.

**15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?**

- Ja  
 Nej

**16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?**

- Ja  
 Nej

\*SBMX-1PPM-FTK5\*

## KØNSSAMMENSÆTNING I RÅD, NÆVN OG UDVALG

**17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.**

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Regionsrådet	<u>20</u>	<u>21</u>
Forretningsudvalget	<u>8</u>	<u>7</u>
Kontaktudvalget	<u>3</u>	<u>9</u>
Sundhedskoordinerende udvalg	<u>8</u>	<u>7</u>
Psykatriudvalget	<u>5</u>	<u>4</u>
Udvalg for det specialiserede socialområde	<u>4</u>	<u>5</u>
Udvalg for infrastruktur, Klima, Kultur og Miljø	<u>1</u>	<u>8</u>
Udvalg for Kvalitet & Patientsikkerhed	<u>7</u>	<u>2</u>

Udvalg for Sundhed og Sammenhæng	5	4
Udvalg for Vækst, Innovation og Kompetenceudvikling	3	6

**Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?**

- Ja  
 Nej

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

**17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.**

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Øverste MED (adm.niv.) Hovedudvalget	23	10

**Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?**

- Ja  
 Nej

**18. Har regionen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?**

- Ja  
 Nej

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

**FORVENTEDE RESULTATER I FORHOLD TIL KERNEYDELSER****19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.**

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser  
 Større brugertilfredshed  
 Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne  
 Øget innovation  
 Øget effektivitet  
 Et bedre oplyst beslutningsgrundlag  
 Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne  
 Andet  
 Ingen resultater

**AFSLUTNING****20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.**

Kommentar til tidsperspektivet i opgavebesvarelsen: Der ønskes medtaget data indtil 31.10.15 og aflevering skal ske 01.11.15. Det lader sig praktisk ikke gøre at indhente data op til dagen før deadline, da der samtidig fordres en politisk behandling og vedtagelse af redegørelsen.

Data der er medtaget i indeværende redegørelsen er opgjort pr. 14. 9.15.

Vedr. tal i pkt. 9: Fakta på Personaleområdet. Tallet vedr. topchefer bedes ændret fra i alt to personer til i alt tre personer - heraf to mænd og en kvinde. Stillingen som Regionsdirektør var ubesat på udtrækningstidspunktet.

Alternativt kan der fra Ministeriets side være angivet tallet to for hhv. Regionsrådsformand og Regionsdirektør. Ud over Regionsrådsformanden er der tre direktører i Region Nordjylland. Ved kontakt til Rambøll kunne det ikke oplyses, hvorledes tallene i punkt 9 er fremkommet, og det blev anbefalet at gøre et notat herom i indeværende pkt. 20.

**Spørgeskemaet er færdigudfyldt**

Ja

[Klik her for at gå til start af skemaet](#)

**Spørgeskemaet godkendes og låses**

Ja

\*S8MX-1PPM-FTK5\*

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2015 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Region Nordjylland