

Region Nordjylland

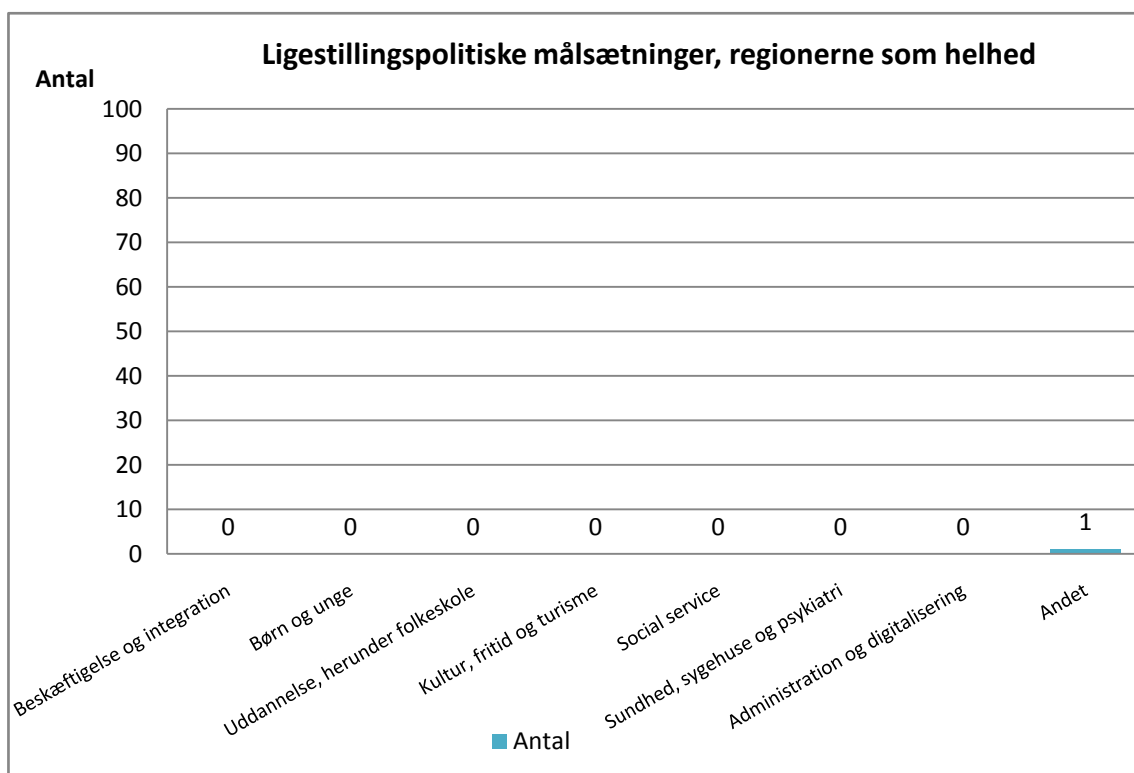
Indledning

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen samt i kommunalbestyrelsens eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd. I alt 5 regioner har indberettet ligestillingsredegørelser. Resultater og figurer om den enkelte region og regionerne som helhed, der indgår i denne standardrapport, er udarbejdet på baggrund af de indberettede ligestillingsredegørelser fra regionerne.

1. Ligestillingspolitik på serviceområder

Regionens arbejde med ligestillingspolitik på serviceområderne

Regionen arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne



Note: 1 region har i sin ligestillingsredegørelse indberettet om at have ligestillingspolitiske målsætninger på sine serviceområder.

Figuren viser, hvor mange regioner der – inden for de forskellige serviceområder – har givet eksempler på ligestillingspolitiske målsætninger i deres ligestillingsredegørelser.

2. Personalepolitik og personaleforhold

Regionens arbejde med ligestillingspolitik på personaleområdet

Regionen har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet

Eksempler på ligestillingspolitiske målsætninger

Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser

Målsætning

Med henblik på sikring af et godt arbejdsmiljø med en høj grad af trivsel vil Region Nordjylland arbejde for, at der er en ligelig repræsentation af mænd og kvinder på regionens arbejdspladser, idet det er Region Nordjyllands holdning, at dette betyder en styrkelse af arbejdspladsen og bidrager til et udviklende og velfungerende arbejdsmiljø.

Målsætning om at fremme flere kvinder i ledelse

Målsætning

Mangfoldighedspolitikken skal endvidere understøtte regionens mål om at få flere kvinder på lederposter.

Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for kvinder og mænd

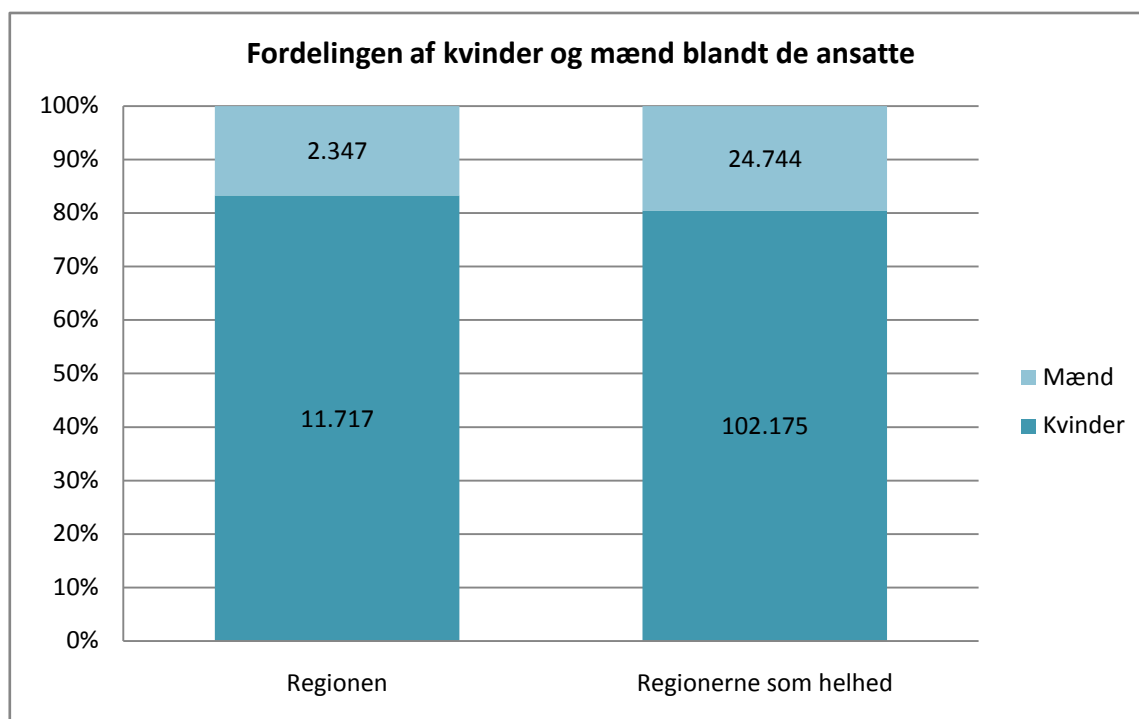
Målsætning

Mangfoldighedspolitikken skaber rammerne for at begge køn kan sikres de samme muligheder og vilkår for uddannelse, jobindhold, karriere og forfremmelse.

Målsætning om at sikre ligeløn

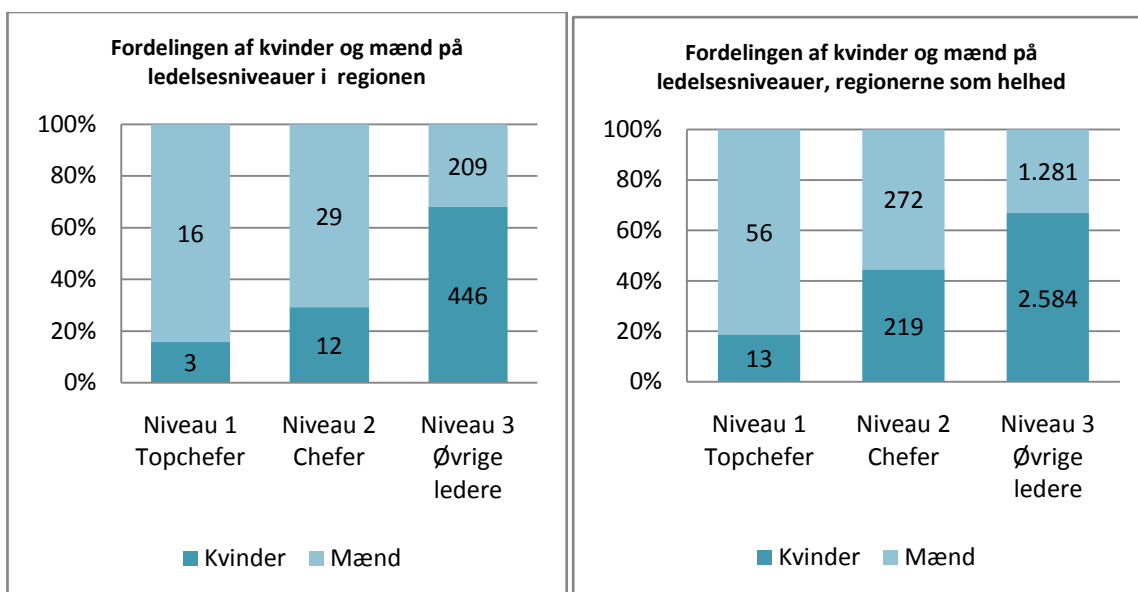
Målsætning

Mangfoldighedspolitikken understøtter regionens mål, om at begge køn kan sikres de samme muligheder og vilkår for løntillæg.



Note: Der er 5 regioner, som i deres ligestillingsredegørelser har indberettet om kønsfordelingen blandt de ansatte, og søjlen om regionerne som helhed er således beregnet på dette grundlag.

Søjlerne i figuren viser den kønsmæssige fordeling (i procent) blandt de ansatte i den enkelte region og for regionerne som helhed. Tallene i søjlerne viser antallet af ansatte kvinder og mænd i henholdsvis den enkelte region og regionerne som helhed.

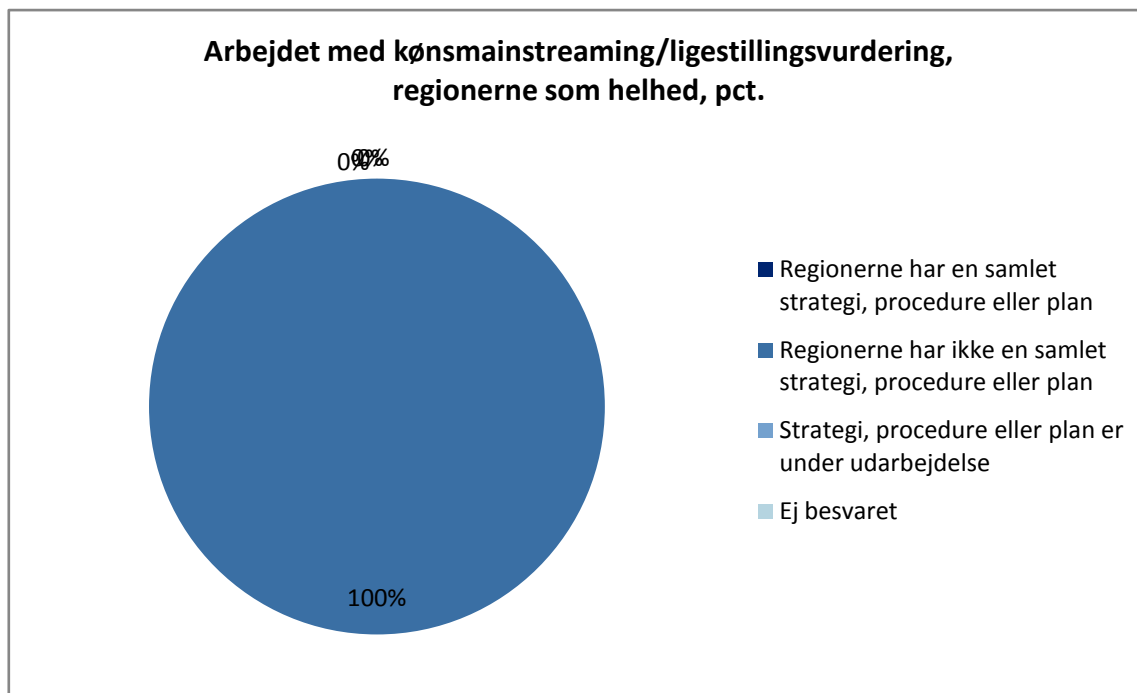


Søjlerne i figurerne viser den kønsmæssige fordeling (i procent) blandt på de tre lederniveauer i den enkelte region og for regionerne som helhed. Tallene i søjlerne viser antallet af kvinder og mænd på de tre lederniveauer i henholdsvis den enkelte region og regionerne som helhed.

3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

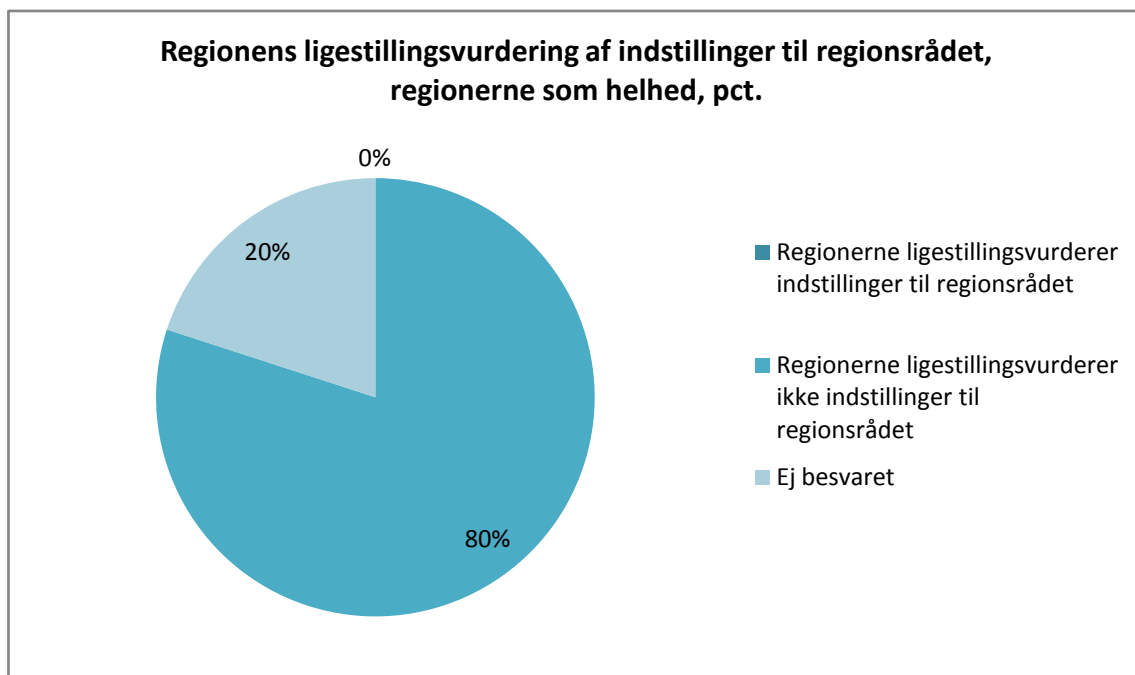
Regionens strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering

Regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan



Regionens ligestillingsvurdering af indstillinger til regionsrådet

Regionen ligestillingsvurderer ikke indstillinger til regionsrådet



Figuren viser for regionerne som helhed, hvor mange regioner der foretager ligestillingsvurderinger af indstillinger til regionsrådet. Figuren viser også omfanget af regioner, som ikke har besvaret dette spørgsmål.

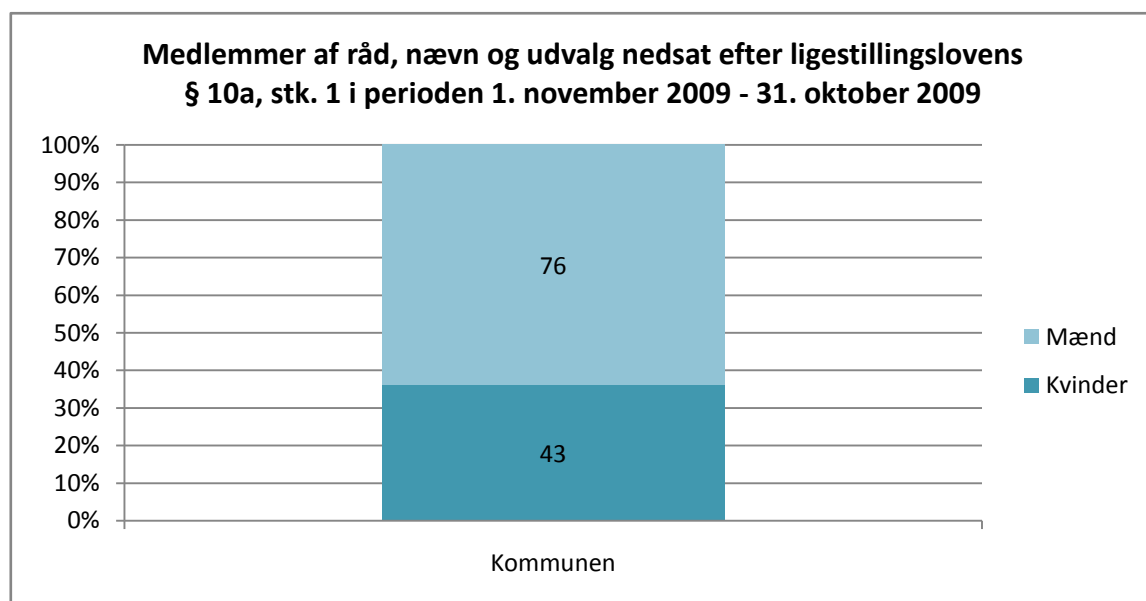
Igangsættelse af initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere

Regionen har ikke igangsat initiativer

4. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

Antallet af råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1

Antal nedsatte råd, nævn og udvalg: 11



Figuren viser - for regionens vedkommende - den kønsmæssige fordeling af medlemmer i nynedsatte råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009. I søjlen angives den kønsmæssige fordeling både i procent og i antal.

Ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse

Regionen har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse