

# **INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020 FOR REGIONER**

## **INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA**

### **Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020**

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

---

---

## **INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA**

### **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. PDF filen kan udskrives på den efterfølgende og på sidste side af denne survey.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results [her](#).

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

## Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail [surveysupport@ramboll.com](mailto:surveysupport@ramboll.com).

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke her: 

---

## PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig

kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at regionen har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af regionen.

---

### Målsætninger på personaleområdet

---

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?  
(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

**Ja**  
 Nej

---

### Målsætninger på personaleområdet

---

Angiv venligst jeres 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.

---

### Målsætninger på personaleområdet

---

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?  
(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn i personalet; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

**Ja**  
 Nej

---

---

## Målsætninger på personaleområdet

---

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

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 medudgangspunkt 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

---

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

(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

**XJa**

Nej

---

---

## Handlinger på personaleområdet

---

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

**X Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)**

Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) 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

---

## Handlinger på personaleområdet

---

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

Ja

Nej

---

## Handlinger på personaleområdet

---

Angiv hvilke initiativer I har taget til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

**xAnnonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)**

Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn  Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn  Andet

Eksempel fra Psykiatrien: Personalesammensætningen i afsnittene indgår som en naturlig del af beslutningsprocesserne forud for ansættelse.

Rekrutteringspartnerne opfordrer lederne til at overveje, om der i pågældende rekrutteringer skal tages særlige hensyn til eksempelvis kønssammensætningen.

---

---

## Handlinger på personaleområdet

---

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?

Ja Nej

Ja

Nej

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.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

Ja

Nej

Region Hovedstadens hospitaler, virksomheder og centre anvender koncernens regelmæssige løn- og personalestatistikker, som blandt andet belyser udviklingen baseret på køn.

---

### **Eksempel på handling på personaleområdet**

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv:

Navn på initiativet:

Lokale spørgsmål til trivselsundersøgelse. Forankret i Center for IT, Medico og Telefoni

Formål og baggrund for initiativet:

Der er tale om et ønske om at have forskellighed som et opmærksomhedspunkt og som et initiativ til at se forskellighed som kompetence.

Beskrivelse af initiativet:

Vi har stillet følgende ovenstående 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) Infrastruktur, klientplatforme (4,0), Netværk & Telefoni (4,1), Infrastruktur, Servere (4,6). Tallene angiver medarbejdernes bedømmelse – som er positive.

Kontaktperson ift. initiativet:

---

---

### **Fakta på personaleområdet**

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for regionen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i regionen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets regioner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos regionen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for regionen vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

---

---

## 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	0 % (0)	28,57 %
Mænd	100 % (3)	71,43 %

Region Hovedstadens egne tal (2. kv. 2020) viser, at fordelingen er 33% kvinder og 67% mænd. 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 viser 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.

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	50,5 % (132,34)	44,78 %
Mænd	49,5 % (129,72)	55,22 %

---

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	60,05 % (2173,87)	58,57 %
Mænd	39,95 % (1446,33)	41,43 %

---

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	75,61 % (29996,7)	77,92 %
Mænd	24,39 % (9677,93)	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, og 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	33,9 % (9999,04)	34,94 %
Mænd	11,63 % (1108,07)	10,56 %

---

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	81,99 % (8197,73)	84,29 %
Mænd	60,06 % (665,5)	59,14 %

---

---

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	13,69 % (1369,16)	11,8 %
Mænd	23,19 % (256,94)	22,86 %

---

---

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	4,32 % (432,15)	3,9 %
Mænd	16,75 % (185,63)	17,96 %

---

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

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

---

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

---

- Ja  
 X Nej

---

## KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i regionens kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For regioner vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af kommunikationsmaterialer til borgerne eller forskningsmaterialer.

Initiativer til at fremme ligestilling på kerneydelser kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner om sygdomme, som henvender sig til både kvinder og mænd; opmærksomhed på kønsforskelle i sundhed; eller fokus på mænd i sundhedstilbud.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

---

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

---

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?  
(Fx en målsætning om at få flere mænd til at gøre brug af sundhedsvæsenet)

- XJa**  
 Nej

---

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

---

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på 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.

---

### Handlinger for ligestilling i kerneydelser

---

	Ja	Nej
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, 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).	XJa	<input type="checkbox"/> Nej
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?	XJa	<input type="checkbox"/> Nej

---

### Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

---

Navn på initiativet:

---

Formål og baggrund for initiativet:

---

Beskrivelse af initiativet:

---

Kontaktperson ift. initiativet:

---

---

## Afslutning

---

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

---

---

## Afslutning

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt af Regionsrådet tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

---

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Ja

Ja

Spørgeskemaet godkendes og låses


Ja

---

---

## Afslutning

### Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 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: 

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det [her](#).

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Region Hovedstaden

### Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i omkring årsskiftet 2020/2021. Når

resultaterne foreligger, vil de enkelte regioner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Regionen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige regioners indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle regioner vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller [lige@mfvm.dk](mailto:lige@mfvm.dk)

---