

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2023 FOR REGIONER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

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 Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 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 venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver enkelt side skal besvares, før det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. 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 ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes af regionsrådet**. Når redegørelsen er godkendt af regionsrådet, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på skemasupport@ramboll.com eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

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 kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et 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 kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

☒ Ja
☐ Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

I Region Hovedstaden betragtes det som en værdi, at der er repræsentation af både kvinder og mænd i alle ledelsesslag og der er derfor fokus på at ansætte både kvindelige og mandlige ledere 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 fx hos personalet, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

☒ Ja
☐ Nej

Målsætninger på personaleområdet

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

Det fremgår af Region Hovedstadens personalepolitik, at vi skal indgå ligeværdigt i menneskelige relationer og arbejde for at styrke den respektfulde dialog. I Region Hovedstaden møder vi medarbejderne i øjenhøjde og giver plads til forskellighed. Ligestilling er en selvfølge og i Region Hovedstaden har mænd og kvinder samme rettigheder og muligheder.

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?
(Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn)

☒ Ja
☐ 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:

- ☒ Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner 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? (fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

☒ Ja

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:

- ☒ Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner 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
- ☐ Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- ☐ Andet

Handlinger på personaleområdet

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

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)

☐ ☒

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv 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. forældreorlov eller ligeløn mv:

Navn på initiativet:

x

Formål og baggrund for initiativet:

x

Beskrivelse af initiativet:

x

Kontaktperson ift. initiativet:

x

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 kvinder og mænd 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.

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

Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	66,7 % (2)	46,2 %
Mænd	33,3 % (1)	53,8 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	50 % (151)	45,7 %
Mænd	50 % (151)	54,3 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	60,4 % (2225,4)	60,1 %
Mænd	39,6 % (1456)	39,9 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

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 (opgjort i årsværk).

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	74,4 % (30631,5)	76,7 %
Mænd	25,6 % (10528,2)	23,3 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

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 fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd. Den første tabel viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk. De efterfølgende tabeller viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	32,7 % (9827,3)	33,4 %
Mænd	12 % (1247,4)	10,8 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

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	78,9 % (7755,4)	81,8 %
Mænd	56,7 % (707,5)	56,4 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	15,2 % (1489)	12,7 %
Mænd	23,7 % (295,5)	23,1 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle regioner
Kvinder	5,9 % (582,9)	5,5 %
Mænd	19,6 % (244,4)	20,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.
 Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

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

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt

Nøgletallene om fordeling af køn i Region Hovedstaden giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer. Mangel på sundhedsfagligt personale er en af de største udfordringer i hverdagen på regionens hospitaler og set i lyset af det, har Region Hovedstaden primært fokus på at tiltrække og tilknytte fagligt dygtige ledere og medarbejdere - uanset køn.

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i regionens kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer, 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 flere mænd benytter den regionale kollektive transport)

☒ Ja
☐ Nej

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

I Region Hovedstaden arbejder vi målrettet for at vores borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer ligesom vores kommunikationsmaterialer til borgerne eller forskningsmaterialer er rettet mod både kvinder og mænd.

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).

☒ ☐

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

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

Navn på initiativet:

Kønsdiversitet i byggebranchen. Et eksempel fra Region Hovedstadens Center for Ejendomme.

Formål og baggrund for initiativet:

Som medlem af Byggeriets Samfundsansvar har Center for Ejendomme underskrevet en fælles hensigtserklæring (Charter for samfundsansvar), der støtter op om at bidrage til samfundsansvarlig og bæredygtig ejendoms-, bygge- og anlægsbranche. Det betyder blandt andet, at Center for Ejendomme vil sikre en samfundsansvarlig bygge- og arbejdsplads, der tager højde for mangfoldighed og sikrer anstændige arbejdsforhold for alle medarbejdere i centeret.

Beskrivelse af initiativet:

Initiativet skal sikre (køns)diversitet i byggebranchen og sikre, at medarbejderne oplever et psykisk og fysisk sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det skal styrke diversiteten og sikre en inkluderende kultur på arbejdspladsen baseret på gensidig respekt med lige job- og karrieremuligheder for alle, uanset køn, alder, etnicitet, seksuel orientering eller handicap. Eksempelvis har Center for Ejendomme aktivt lavet et forbud mod at have nøgenplakater og kalendere hængende, da disse kan virke stødende.

Kontaktperson ift. initiativet:

Tina Staal, Sektionschef i Center for Ejendomme, tina.staal@regionh.dk

AFSLUTNING

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 færdig, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 godkendt af regionsrådet, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

Ja

Indberetningsskemaet er færdigudfyldt

☒

Indberetningsskemaet er godkendt af regionsrådet. Indberetningsskemaet afsluttes og låses

☐

Afslutning

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 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-fil, kan du klikke her: 

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Region Hovedstaden

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte regioner modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail anb@lige.dk