

Bilag 1

REGION HOVEDSTADENS 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 indberetningsskema til rådighed.

Spørgeskemaet udfyldes for Region Hovedstaden.

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:

I fx. Region Hovedstadens Psykiatri tilstræbes det, at der er både mænd og kvinder ansat. Der har ikke været behov for at lave måltal på området.

I Region Hovedstadens Præhospitale Virksomhed ses det som en selvfølge, at ansøgere til en given stilling er ligestillede. Det bemærkes også, at der er faggrupper, der er domineret af det ene eller andet køn.

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

Tilsvarende tilstræbes det i psykiatrien, at der er både mandlige og kvindelige ledere ansat. Der har ikke været behov for at lave måltal på området.

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

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:

I Region Hovedstadens Psykiatri rekrutteringsguide er det beskrevet, at der forud for enhver rekruttering skal overvejes, om der kan tilføres mangfoldighed til personalegruppen mht. uddannelse, alder, køn og etnicitet. Det fremgår endvidere, at stillingsopslag skal henvende sig til alle uanset etnicitet, alder, køn og handicap. Derudover fremgår det, at forskellighed giver dynamik, og at det er vigtigt at tænke langsigtet og se nye muligheder, når der udvælges kandidater til samtale.

I Center for Regional Udvikling bestræbes i forbindelse med rekruttering en mere ligelig kønsfordeling på såvel medarbejderniveau som i ledelsesgruppen. Der er desuden i forbindelse med lønforhandlinger og titeluddelinger fokus på at kvinder ikke skal tages ud af spil pga. barselsorlov, nedsat tid mv.

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:

Region Hovedstadens Psykiatri er af den holdning, at det skaber synergi at have både mandlige og kvindelige ledere og chefer. Der er pt. en nogenlunde ligelig kønssammensætning i direktionen, mens der er flere kvindelige end mandlige centerchefer i psykiatrien.

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

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

I Region Hovedstaden er der regionale HR-statistikker, hvor bl.a. køn indgår som parameter. Lønstatistikkerne er opdelt på køn, stillingsgrupper og virksomhedsområder. Statistikkerne viser lønniveau og lønsammensætning i regionen. De regionale lønstatistikker opdateres hver måned.

I konkrete indsatser fx. på Amager/Hvidovre Hospital er der bl.a. i arbejdet med seniorer og rekruttering og fastholdelse anvendt data med f.eks. køn, alder og personaleomsætning.

På Herlev Hospital bliver der arbejdet med kønsopdelte data omkring løn- og statistikgrundlag.

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

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud:

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:

I Region Hovedstadens trivsels- og APV undersøgelse TrivselOP indgår køn, som en baggrundsoplysning. Det giver mulighed for at inddrage kønsaspektet i analyser sammen med andre oplysninger som fx. alder og anciennitet.

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

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	3	10	13	23	77	18	82
Chefer	130	142,62	272,62	48	52	40	60
Ledere	2306,1	1544,82	3850,92	60	40	57	43
I alt	2439,1	1697,44	4136,54	59	41	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	1751,76	960,5	2712,26	65	35
Lærere m.fl.	108,57	29,92	138,49	78	22
Kontor/EDB	1629,73	581,52	2211,26	74	26
Pædagoger	598,01	360,91	958,92	62	38
Sundhedspersonale	5904,19	3664,4	9568,59	62	38
SOSU/plejepersonale	18397,19	1947,21	20344,39	90	10
Øvrige	1771,59	1750,03	3521,61	50	50
I alt	30161,04	9294,48	39455,52	76	24

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

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

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.

Fx. Sundhedsprofilen. Sundhedsprofilen kombinerer viden om borgernes sundhedstilstand med borgernes demografiske og socioøkonomiske forhold. Med sundhedsprofilen kan kommunerne identificere, om der er specielle grupper af borgere, som kræver ekstra opmærksomhed i forhold til forebyggelse, sundhedsfremme og rehabilitering.

En sundhedsprofil fungerer som et planlægningsredskab for kommuner og regioner og danner grundlag for kommunernes generelle sundhedspolitik. Regionen udarbejder sundhedsprofilen hvert fjerde år, næste gang er i 2017.

Læs mere <https://www.regionh.dk/sundhedsfremme/Sider/default.aspx>

Kønsaspektet indgår også i forbindelse med bl.a. undersøgelser og analyser på uddannelsesområdet.

Center for Kommunikation inddrager af og til kønsaspektet ved analyser for fx at belyse hvilke målgrupper der interesserer sig for hvad (borger survey).

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.

Herlev Hospital medtænker kønsaspektet i kommunikation til mænd og kvinder i forhold til det onkologiske speciale og Urologien.

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

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

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
Videnskabsetisk Komité A	6	5
Videnskabsetisk Komité B	7	4
Videnskabsetisk Komité C	7	4
Videnskabsetisk Komité D	4	7
Videnskabsetisk Komité E	6	5
Videnskabsetisk Komité F	3	8
Kommunikationscentret – Region Hovedstaden	6	7
Vækstforum Hovedstaden	8	13
Vækstforum Hovedstaden (observatører)	3	5

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

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.

Region Hovedstadens Personalepolitik (2008) opererer med en overordnet ligestillingsmålsætning:

”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.”

I Region Hovedstaden er det de enkelte hospitaler, virksomheder og koncerncentre, der har ansvaret for at medtage ligestillingspolitiske hensyn i forbindelse med den løbende rekruttering, medarbejder- og karriereudvikling.

Kommentarer til talmaterialet i Ligestillingsredegørelsen leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Talmaterialet i Ligestillingsredegørelsen er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og det har medført, at lederopgørelsen ikke er enslydende med Region Hovedstadens egne opgørelser på området. Region Hovedstaden egne tal viser lidt over 2000 ledere opgjort på Lederkoder fra Silkeborg Data, hvilket er markant færre ledere end tallene fra KRL, der viser 4136 ledere.

Herudover viser Region Hovedstadens egne tal, at der ud af de 2000 ledere er 71,7 % kvindelige ledere mod tabellen fra KRL, der viser 59 % kvindelige ledere.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Region Hovedstaden
