

Udfyldt af mette.rye.sorensen@regionh.dk for Region Hovedstaden 2013-09-17 10:02

Indberetning vedrørende ligestilling til Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Lovgrundlag

Alle regioner skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelse i 2013. Ligestillingsredegørelsen 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.

Formål

Formålet med de regionale ligestillingsredegørelser 2013 er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelserne på det regionale område skal beskrive perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

Opbygningen af indberetningsskemaet

Indberetningen til ligestillingsredegørelsen 2013 indeholder i alt 15 spørgsmål, heraf 7 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 6 spørgsmål vedrørende ressortområdet/kerneydelse og 2 spørgsmål vedrørende kønssammensætning af råd, nævn og udvalg. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i tre kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Resultater

Der er endvidere i indberetningsskemaet indsat **tal vedrørende kønsfordelingen** blandt ledere og kønsfordelingen blandt personale. Tallene er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i april måned 2013. De nærmere udtrækskriterier fremgår i indberetningsskemaet. Hvis organisationen ønsker at korrigere tallene, kan det ske ved at skrive egne tal til sidst i indberetningsskemaet – hvor der er afsat plads til fritekst.

Om funktionaliteten

Det forudsættes, at der er én person i organisationen, som er ansvarlig tovholder for indberetningen. Tovholderen kan indhente bidrag til redegørelsen fra andre i organisationen, og klippe disse bidrag ind i tovholderens indberetningsskema.

De enkelte spørgsmål kan besvares i vilkårlig rækkefølge. Piletasterne øverst på skærmen kan kun bruges til at bladre gennem indberetningsskemaet. Besvarelsen **gemmes kun** ved at klikke på den blå knap nederst på siden. Det er muligt at gemme indberetningen løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er endvidere muligt at se og gemme besvarelsen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Fritekst til egne bemærkninger til sidst i indberetningsskemaet

Når alle spørgsmål er besvaret, kan det udfyldte indberetningsskema ses ved at trykke på "Se besvarelse". Der er herefter mulighed for i fritekst at beskrive organisationens arbejde med ligestilling på maks. 5 sider. Det kan være organisationens egen analyse af de sidste to års arbejde - eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

Organisationens godkendelse og endelig indsendelse af indberetningsskemaet

Tovholderen er ansvarlig for indberetningen og dermed også for, at det indberettede er godkendt af regionsrådet, når det indsendes til Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og evt. tilføjet sin egne bemærkninger, trykkes der til sidst på "Godkend". Herefter modtager tovholderen en kvittering for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til minister for ligestilling – jf. ligestillingslovens § 5 – er hermed opfyldt.

Resultatet af indberetningen

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i foråret 2014. Når resultaterne fra indberetningerne foreligger, vil regionen få en "status-ligestillingsredegørelse", der indeholder organisationens indberetning, og som derudover sammenligner regionens indsats med de øvrige regioner bl.a. gennem et ligestillingsindeks. Regioner vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige indtastede informationer fra de indberettende regioner. Alle respondenter vil modtage en e-mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Politikker på personaleområdet



Eksempel

En politik for ligestilling på personaleområdet kan fx være, at regionen arbejder for at mænd og kvinder får lige muligheder i forhold til uddannelse, løn, orlov og karrieremuligheder.

Bemærkning

Den kan være nedskrevet som en del af personalepolitikken, være et element i en politik vedr. mangfoldighed eller stå som en selvstændig politik.

"Ja" indikerer, at regionen har en overordnet politik for arbejdet med ligestilling i regionen som helhed.

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

- Ja
- Nej

Politikker på personaleområdet



Eksempel

En målsætning på personaleområdet kan fx være, at regionen arbejder for at kvalificere og rekruttere kandidater af begge køn til lederposter.

Et måltal på personaleområdet kan fx være at andelen af kvinder i den øverste ledelse skal op på 40 pct.

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

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

Hvis ja, angiv de vigtigste målsætninger og/eller måltal indenfor områderne:

Medarbejdersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

Det tilstræbes, at der er både mænd og kvinder ansat i Region Hovedstadens Psykiatri

Ledersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

Det tilstræbes, at der er både mandlige og kvindelige ledere ansat i Region Hovedstadens Psykiatri

Andet (maks 200 tegn pr. felt):

Flere Hospitaler har egen politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. B.la. har Rigshospitalet og Region Hovedstadens Psykiatri lokal politik på område

Handlinger på personaleområdet



Eksempel

En aktivitet i forhold til rekruttering af personalegrupper kan fx være, at det i annonceringen imødegås, at stillingen traditionelt appellerer mest til det ene køn.

En aktivitet i forhold til ansættelsesprocessen til lederstillinger kan fx være at opfordre både mænd og kvinder til at ansøge.

Brug af kønsopdelte data kan fx være begrundet i et ønske om at følge, om der er skævheder, der ikke kan forklares med medarbejdernes jobfunktion, uddannelse, erfaring mv.

Inddragelse af kønsaspektet ved udarbejdelse af interne evalueringer mv. kan være begrundet i et ønske om at afdække om mænd og kvinder fx oplever tiltag i organisationen forskelligt på en måde, der bør imødegås.

Bemærkning

Såfremt regionen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet?

Vælg i hvilken grad I har iværksat initiativer og beskriv jeres gode eksempler.

Besvarelsen af dette spørgsmål skal præcisere i hvilken udstrækning, I har iværksat konkrete initiativer for at fremme ligestilling på personaleområdet.

I forbindelse med rekruttering af personale.

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



Vi overvejer ikke fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Det er fast procedure at tage højde for fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Den Præhospitale Virksomhed har igangsat flere initiativer på området i forbindelse med rekruttering af personale. Der anvendes bl.a. ad hoc rapportering på kønsfordeling ift. indkomne ansøgninger, ansøgere indkaldt til samtale og de kandidater der har fået tilbudt job.

I Region Hovedstadens Psykiatri skal der forud for enhver rekruttering overvejes, om der kan tilføres mangfoldighed til personalegruppen mht. uddannelse, alder, køn og etnicitet. Endvidere skal stillingsopslag henvende sig til alle uanset etnicitet, alder, køn og handicap. Det er vigtigt at se muligheder i forskellighed, når kandidater udvælges.

I forbindelse med rekruttering til lederstillinger.

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



Vi overvejer ikke kønsfordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Det er fast procedure at tage højde for køns-fordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Region Hovedstadens Psykiatri er af den holdning, at det skaber synergi at have både mandlige og kvindelige ledere og chefer. Der er i dag en relativ ligelig kønssammensætning i direktoren og blandt centerchefer og forstandere.

Ligestilling på personaleområdet

(spm. 3 fortsat)

Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet fx i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.

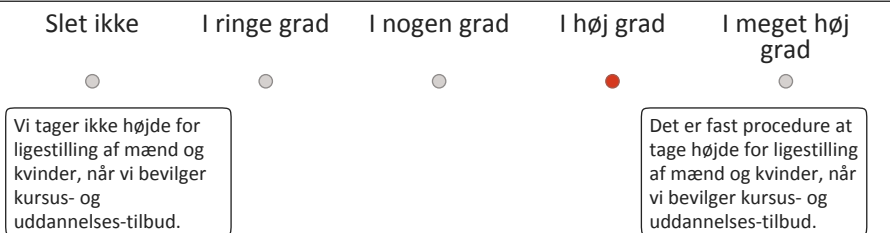


Aktivitet (maks 400 tegn):

Region Hovedstadens Psykiatri bruger løbende kønsopdelte statistikker, som de modtager fra koncernen på personaleområdet.

Den Præhospitale Virksomhed er ved at opbygge nøgletalsrapportering på HR området.

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud.

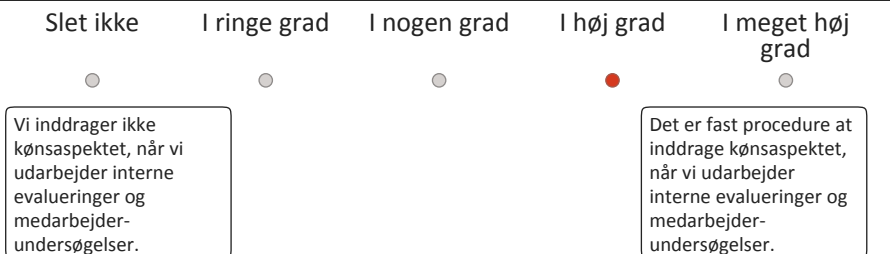


Aktivitet (maks 400 tegn):

I Region Hovedstadens Psykiatri støtter personalepolitikken medarbejdernes faglige udvikling. Traditioner og forskelle i eksempelvis uddannelsesmæssige baggrund eller alder må ikke blive en barriere for udvikling. Derfor sættes der fokus på faktiske kompetencer, når opgaver fordeles.

På interne kurser tilstræbes at kønsfordelingen nogenlunde afspejler medarbejdersammensætningen i psykiatrien.

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.



Aktivitet (maks 400 tegn):

Det følger af Region Hovedstadens Psykiatri personalepolitik, at mangfoldighed drejer sig om at gøre plads til forskellighed og kunne drage nytte af forskellige faglige, personlige og kulturelle indfaldsvinkler. Have opmærksomhed på at interne evalueringer og medarbejderundersøgelser henvender sig til alle medarbejdere uanset uddannelse, alder, køn og etnicitet, således at de er retvisende.

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Tallene er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Opdelingen er foretaget på overenskomstniveau med en undergrænse på 50 personer.

Alle ansættelsestyper er medtaget herunder månedslønnede, timelønnede, ansatte på ordinære vilkår, elever, ansatte i fleksjob og i andre arbejdsmarkedsordninger.

Ledelseskategorierne er:

Niveau 1. Topchefer

For eksempel regionsdirektør, administrerende direktører og direktionsmedlemmer.

Niveau 2. Chefer

For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere.

Niveau 3. Øvrige ledere

For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere.

Angivet i antal årsværk.

Tallene skal ikke kontrolleres eller rettes.

4. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier.

Ledere

Ledergruppe	M	K	Total	M (%)	K (%)	M Alle (%)	K Alle (%)
Topchefer	5	1	6	83	17	83	17
Chefer	146	129	275	53	47	61	39
Ledere	1731	2577	4309	40	60	42	58
I alt	1883	2707	4590	41	59	43	57

Personale

Overenskomstområde	M	K	Total	M (%)	K (%)
Akademikere	876	1584	2461	36	64
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever	78	126	204	38	62
Ernæringsassistentelever	15	63	78	19	81
Husassistenter	405	842	1246	33	68
Håndværkere m.fl.	474	38	512	93	7
Kontor- og It-personale mv.	350	1462	1812	19	81
Lægesekretærer	10	2502	2513	0	100
Lærere, specialunderv. f. børn og voksne	21	92	113	19	81
Medicinstud. i underordnet lægestilling	26	31	57	45	55
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	159	150	309	52	49
Professionsbacheloror, teknisk område	50	5	55	91	9
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	203	375	578	35	65
Rengøringsassistenter	18	147	165	11	89
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	151	147	298	51	49
Social- og sundhedspersonale	502	3207	3709	14	87
Socialrådgivere	27	180	207	13	87
Specialarbejdere mv.	64	18	82	78	22
Sygehusportører	1027	50	1077	95	5
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	1252	13476	14727	9	92
Underordnede læger (reservelæger)	1349	2042	3391	40	60
Øvrige	35	46	81	43	57
Øvrige under 50 total	169	237	406	42	58
I alt	7260	26819	34079	21	79

Ligestilling på personaleområdet

Resultater på personaleområdet



Eksempel

I forhold til drøftelse af ligestillingsarbejdet i formelle fora så har forskellige typer møder forskellig frekvens. Her gives en samlet overordnet vurdering.

5. I hvilket omfang er jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet forankret i regionen?

Læs udsagnene og vurder i hvilken grad I gør det.

Regionens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora fx regionsrådet, direktion, mellemedelse og samarbejdsudvalg mv.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Fordi vi ikke drøfter vores mål for ligestillings-arbejdet på personale-området.

Fordi vores mål er et fast punkt på dagsordenen i formelle fora flere gange årligt.

Vi indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker. Det kan eksempelvis omhandle tildeling af tillæg, orlov, uddannelser mv. fordelt på køn og personalegrupper.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi er ikke opmærksomme på ligestillings-perspektivet, når vi indsamler information.

Vi har faste procedurer for indarbejdelse af ligestillings-perspektivet, når vi udarbejder statistik eller andre materialer.

Vi formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Det kan omhandle fordelingen af mænds og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i regionen.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi formidler ikke information om ligestilling på personale-området.

Vi formidler rutinemæssigt information om ligestilling på personaleområdet ud i hele regionen.

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, som I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Der må sættes op til tre krydser.

6. Hvilke effekter forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet?

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet/produktivitet
- Bedre branding af regionen
- Bedre spejling af det omgivende samfund
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af regionens indsats i perioden. Indsats, der er gennemført i en tidligere periode, men hvor resultaterne er fremkommet i de seneste to år, kan ligeledes indgå i vurderingen.

7. I hvilken grad har jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.

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



Vi har ikke oplevet synlige resultater af vores indsats.

Vi har set betydelige ændringer som følge af vores indsats.

Politikker for ligestilling i kerneydelser



Eksempel

En politik kan være, at regionen vil arbejde for at mænd og kvinder, drenge og piger har reelt lige muligheder i forhold til de regionale servicetilbud.

En målsætning kan være at holde fokus på om drenge og piger, kvinder og mænd reelt har lige stort udbytte af behandlinger mm.

8. Har I en politik eller målsætninger for kønsligestilling for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en politik
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ja, vi har målsætninger
- Ja, vi har målsætninger på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen målsætninger

Handlinger i kerneydelser



Bemærkning

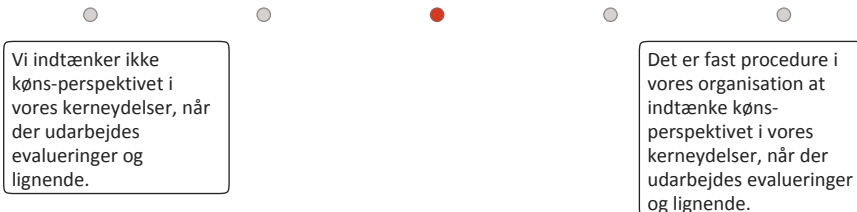
Begrebet "ligestillingsvurdering" afløser det tidligere begreb "kønsmainstreaming". Ligestillingsvurdering er en metode, der handler om at indarbejde kønsligestillingsaspektet i kerneydelserne i den offentlige forvaltning. Dvs. at bruge køn som markør, som ved andre typer benchmarking, der kan identificere potentielle forbedringsmuligheder.

9. Har I interne rutiner, der hjælper jer med at fremme ligestilling i kerneydelserne?

Vælg nedenfor i hvilket omfang I har interne rutiner.

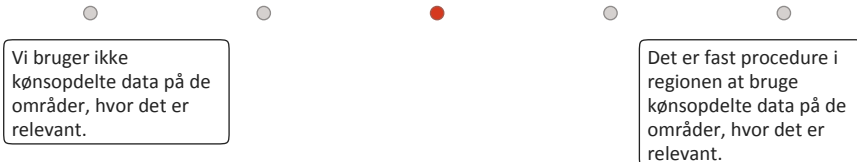
Vi indtænker kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. På den måde identificeres, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for henholdsvis mænd og kvinder, piger og drenge.

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



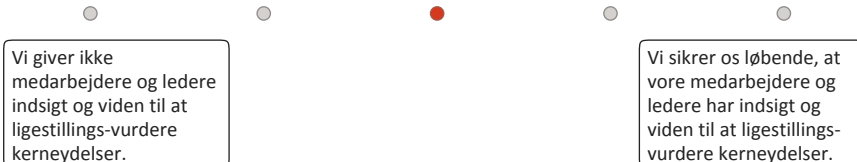
Vi bruger kønsopdelte data på relevante områder. På den måde identificeres fx målgruppens fordeling på mænd og kvinder, piger og drenge indenfor et givent felt.

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



Vi giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom.

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



Handlinger i kerneydelser



Bemærkning

Med ligestillingsvurdering af andre faglige initiativer, menes fortrinsvis nye initiativer, men det kan også være eksisterende ydelser, man beslutter at ligestillingsvurdere.

Såfremt regionen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

10. I hvilket omfang arbejder I med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser?

Vælg i hvilket grad I arbejder med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser og beskriv jeres gode eksempler.

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i vores vurdering af kommunikationsmaterialer fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form når hele den ønskede målgruppe.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores kommunikations-indsatser.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af vores forskellige kommunikations-indsatser, som efterleveres i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde fx i forbindelse med udarbejdelse af aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores aktivitets-budgetter mv.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af aktivitets-budgetter mv., som efterleveres i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forbindelse med andre faglige initiativer, så tilrettelæggelse og udmøntning tager højde for kønsaspektet.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke initiativer indenfor vores kerneydelser.

Der er retningslinjer til ligestillings-vurdering af initiativer indenfor vores kerneydelser, som efterleveres i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

(spm. 10 fortsat)

Herlev Hospital har instrukser, hvor det er relevant fx. på det urologiske område.

Handlinger i kerneydelser



Bemærkning

Beskriv en ligestillingsvurdering, som I synes havde interessante eller overraskende ligestillingsmæssige konsekvenser.

11. Beskriv et eller flere eksempler på en ligestillingsvurderinger med positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

Social service

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Sundhed, sygehuse og psykiatri

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Administration og digitalisering

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Resultater i kerneydelser



Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestillingsvurdering af kerneydelser. Der må sættes op til tre krydser.

12. Hvilke effekter forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser?

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

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

Resultater i kerneydelser



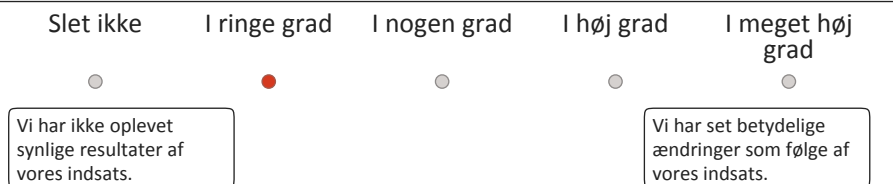
Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af regionens indsatser i perioden.

13. I hvilket omfang har I generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af jeres initiativer?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.



Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



Bemærkning

I loven står bl.a.: Efter §5a i ligestillingsloven er regioner forpligtet til at indberette kønssammensætningen af udvalg mv. (efter §10a) i ligestillingsredegørelsen. §10a, stk.1: For at fremme ligestilling af kvinder og mænd skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg m.v., der skal udpeges af regionsrådet, foreslå både en kvinde og en mand.

14. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

Anfør navn, samt antal kvinder og antal mænd

Navn	Kvinder	Mænd
Sundhedskoordinationsudvalget	6	6
Videnskabsetisk Komité A	4	7
Videnskabsetisk Komité B	6	5
Videnskabsetisk Komité C	6	5
Videnskabsetisk komité D	3	7
Videnskabsetisk komité E	4	7
Videnskabsetisk komité F	3	8
Kommunikationscentret (Region Hovedstadens bestyrelse)	4	3
Instituttet for Blinde og Svagsynede	7	6
Valgbestyrelsen for specialundervisningsinstitutionen Geelsgaard	2	1
Trafikselkabet Movia (bestyrelse)	7	6
Vækstforum Hovedstaden	4	15
Vækstforum Hovedstaden (Observatører)	4	2
Dialogforum for Sundhed	8	7
Dialogforum for Psykiatri	10	4
Dialogforum for Handicap	9	3
Klimapolitisk Forum	3	7

Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



Bemærkning

I §10a, stk. 3 står bl.a.: Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan et enigt regionsråd beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af regionsrådet, og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4, kan fungere uden de pågældende medlemmer.

15. Har regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013, i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk.3?

- Ja, vi har ladet pladser stå tomme
- Nej, vi har ikke ladet pladser stå tomme

Afsluttende fritekst på jeres ligestillingsindsats.

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5 sider á 1500 karakterer.

(maks 1500 tegn)

Region Hovedstaden operer med en overordnet formuleret ligestillingsmålsætning i personalepolitikken.

”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, tværgående virksomheder og stabe (virksomheder), der har ansvaret for at formulere en egentlig ligestillingspolitik på personaleområdet.

Flere virksomheder har i dag allerede formuleret ligestillingspolitikker med målsætninger og måltal. Virksomheder herunder Den Præhospitale Virksomhed, Region Hovedstadens Psykiatri og Rigshospitalet er alle eksempler på virksomheder i regionen, der har en ligestillingspolitik for mænd og kvinder og/eller arbejder med målsætninger/måltal for ligestilling af mænd og kvinder.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Det overordnede billede af ligestillingen i regionen i 2013 set ud fra medarbejder sammensætningen i overenskomstgrupper er stort set uændrede i forhold til 2011.

Talmaterialet i Ligestillingsredegørelsen er leveret af kommunernes og Regionernes løndata og det har medført, at lederopgørelsen, herunder antallet af topchefer ikke er korrekt opgjort. Ministeret for Ligestilling og Kirke er underrettet om problemet. Det er dog ikke muligt for regionen selv at tilrette data i det elektroniske skema.

Koncern Organisations og Personale ledelsessekretariat har derfor lavet en opdateret opgørelse over topchefniveauet. (afsnit udgår, såfremt data tilrettes)

Det overordnede billede af ligestillingen i regionen i 2013 set ud fra medarbejder sammensætningen i overenskomstgrupper er stort set uændrede i forhold til 2011. Ud af ca. 34.000 ansatte i regionen udgør mændene 21 pct. og kvinderne 79 pct., hvilket er på niveau med 2011.

På Topchefniveau viser billedet, at regionen generelt har færre topchefer end i 2011 og regionen er gået fra 21 til 18 topchefer, heraf er 15 mænd og 3 kvinder i 2013. Af de topchefer, der har forladt organisationen pga. af pension, jobskifte mv. har de fleste i perioden været kvinder.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Derudover kan det fremhæves, at Region Hovedstaden generelt forsat arbejder med at sikre lige fordeling af kvinder og mænd i råd, nævn og udvalg. Regionen har i dag 17 råd og nævn. Regionsrådet har i perioden fra 2011 frem 2013 besluttet ikke at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg omfattet af ligestillingsloven.

Nedenstående er en samlet oversigt og gennemgang af resultaterne fra indberetningskemaet for Ligestillingsredegørelsen 2013 jf. bilag 2 Ligestillingsredegørelsen 2013.

Indtastning af indberetningen er afsluttet og gemt

Det er muligt at rette i besvarelsen frem til 1. november 2013.