

NOTATTil: **Koncerndirektionen****Telefon** 3866 5000

Ref.: Mette Rye

Dato: 16. september 2013

Ligestillingsredegørelsen - Indberetning for 2013

Efter ligestillingslovens § 5a skal hver kommune og region hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

I ligestillingsredegørelsen for 2013, redegøres der udelukkende for ligestilling af kvinder og mænd i regionen.

Ligestillingsredegørelsen for 2013 beskriver perioden 1. november 2011 til 31. oktober 2013. Redegørelsen indtastes 1. november 2013 i et standardiseret elektronisk indberetningsskema til Ministeriet for Ligestilling og Kirke og er forud godkendt af Regionsrådet.

Ligestillingsredegørelsen for 2013 indeholder i alt 15 spørgsmål. Syv spørgsmål vedrørende personaleområdet og seks spørgsmål vedrørende ressortområdet/-kerneydelserne samt to spørgsmål vedrørende kønssammensætning af råd, nævn og udvalg.

Koncern Organisation og Personale har til Ligestillingsredegørelsen indsamlet data fra regionens hospitaler, tværgående virksomheder og stabe (virksomheder). Der er tale om en indberetning af faktuelle oplysninger vedr. ligestillingsforhold for hele regionen.

Resultater 2011

Indberetningen for 2013 er som noget nyt opbygget i tre kategorier:

1. Politikker (Det vi vil)
2. Handlinger (Det vi gør)
3. Resultater (Det har vi opnået)

Det er derfor i 2013 kommet nye spørgsmål, men det er fortsat muligt at sammenholde resultaterne med tidligere indberetninger på områder omkring antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier, herunder ledergruppe og overenskomstområde. Det er også muligt at følge udviklingen i kønssammensætningen i råd, nævn og udvalg.

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”.

Det er de enkelte virksomheder i regionen, der har ansvaret for at formulere en egentlig ligestillingspolitik på personaleområdet. Derfor er der også væsentlig forskel på tilbagemeldingerne fra regionens virksomheder og stabe.

Flere virksomheder har i dag allerede formuleret ligestillingspolitikker med målsætninger og måltal. Virksomhederne, 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 på personaleområdet.

Det overordnede billede af ligestillingen i regionen i 2013 set ud fra medarbejdersammensætningen i overenskomstgrupper er stort set uændret i forhold til 2011. Mændene udgør i 2013 21 pct. og kvinderne 79 pct. af alle ansatte, hvilket er på niveau med 2011.

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

Derudover kan det fremhæves, at Region Hovedstaden generelt 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. *Indberetningen er foretaget med udgangspunkt i virksomhedernes tilbagemeldinger og ud fra det princip, at det er den virksomhed der har scoret højest i tilbagemeldingen, der er angivet i skemaet og deres cases eller eksempler der indgår i materialet.*

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

Svar *Nej* - Region Hovedstaden har ikke en politik for ligestilling af mænd og kvinder, men opererer med en overordnet ligestillingspolitik på personaleområdet. Enkelte virksomheder, herunder Rigshospitalet og Region Hovedstadens Psykiatri arbejder selv med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet.

Spørgsmål 2. Har I en målsætning eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

Svar *Ja* - Region Hovedstadens Psykiatri har målsætninger. Det tilstræbes, at der er både mænd og kvinder ansat i Region Hovedstadens Psykiatri.

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

Svar – *I nogen grad.* Både den Præhospitale Virksomhed samt Region Hovedstadens Psykiatri har igangsat flere initiativer på området. Der anvendes bl.a. ad hoc-rapportering på kønsfordelingen ift. indkomne ansøgninger og ansøgere indkaldt til samtale mv.

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

Spørgsmål 3a. I forbindelse med rekruttering til lederstillinger

Svar – *I nogen grad.* Både den Præhospitale Virksomhed samt Region Hovedstadens Psykiatri har igangsat flere initiativer på området. 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 direktionen og blandt centerchefer og forstandere.

Den Præhospitale Virksomhed anvender ad hoc-rapportering på kønsfordelingen ift. indkomne ansøgninger og ansøgere indkaldt til samtale mv.

Spørgsmål 3b. Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet fx i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger

Svar – *I nogen grad.* Både den Præhospitale Virksomhed samt Region Hovedstadens Psykiatri har igangsat flere initiativer på området. Region Hovedstadens Psykiatri bruger løbende kønsopdelte statistikker, der modtages fra koncernen på personaleområdet. Den Præhospitale Virksomhed er ved at opbygge nøgletalsrapportering på HR-området.

Spørgsmål 3c. Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud

Svar – *I høj grad.* Region Hovedstadens Psykiatri har igangsat flere initiativer på området og støtter med deres personalepolitik 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.

Spørgsmål 3d. Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser

Svar – *I høj grad.* Det følger af Region Hovedstadens Psykiatri's personalepolitik, at mangfoldighed drejer sig om at gøre plads til forskellighed og kunne drage nytte af forskellige faglige, personlige og kulturelle indfaldsvinkler. Vi er meget opmærksomme på, at interne evalueringer og medarbejderundersøgelser henvender sig til alle medarbejdere uanset uddannelse, alder, køn og etnicitet, således at vi sikrer, at evalueringer og undersøgelser bliver så retvisende som muligt.

Spørgsmål 4. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

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 Organisation og Personale's ledelsessekretariat har derfor lavet en opdateret opgørelse over topchefniveauet.

Det overordnede billede af ligestillingen i regionen i 2013 set ud fra medarbejder-sammensætningen i overenskomstgrupper er stort set uændret 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.

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

Region Hovedstadens Psykiatri og Den Præhospitale Virksomhed svarer at omfanget af arbejdet med ligestilling *af og til* er forankret i regionen. Region Hovedstadens Psykiatri oplyser endvidere at de *af og til* indsamler og formidler information om ligestilling på personaleområdet.

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

Region Hovedstadens Psykiatri og Den Præhospitale Virksomhed oplyser følgende effekter:

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Et bredere rekrutteringsgrundlag

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

Region Hovedstadens Psykiatri oplyser, at arbejdet med ligestilling på personaleområdet i *noget grad* giver resultater.

Spørgsmål 8 – Har I en politik eller målsætning for kønligestilling for jeres ressortområde/kerneområder?

Den samlede tilbagemelding fra regionens virksomheder viser, at der ikke er en politik og at der ikke er målsætninger på området.

Spørgsmål 9. Har I interne rutiner, der hjælper med at fremme ligestilling i kerneydelser?

Svar - *I nogen grad*. Region Hovedstadens Psykiatri og Koncern Regional Udvikling indtænker kønsperspektivet, når der udarbejdes evalueringer og lignende. *I nogen grad* har Region Hovedstadens Psykiatri, Den Præhospitale Virksomhed samt Koncern Regional Udvikling kønsopdelte data på relevante områder. Herlev Hospital og Koncern Regional Udvikling giver *i nogen grad* medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved værktøjer og kurser mv.

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

Herlev Hospital oplyser, at de *ofte* medtager overvejelser om målgruppens køn i deres vurdering af kommunikationsmaterialer, så indhold og form når hele den ønskede målgruppe.

Koncern Regional Udvikling oplyser, at de *af og til* medtager overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på ressortområder.

Herlev Hospital oplyser endvidere, at de *ofte* medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med "andre" faglige initiativer, så tilrettelæggelse og udmøntning tager højde for kønsaspektet. Et eksempel fra Herlev Hospital er instrukser, hvor det er relevant fx. på det urologiske område.

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

Herlev Hospital forventer mere målrettede og borgernære kerneydelser, højere oplevet kvalitet i kerneydelserne samt øget effektivitet/produktivitet. Øvrige virksomheder forventer ingen effekter ift. kerneydelserne.

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

Region Hovedstadens Psykiatri samt Herlev Hospital oplyser begge, at arbejdet med ligestilling, *i ringere grad* giver resultat.

Spørgsmål 14. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

Regionen har 17 råd, nævn og udvalg mv., der er omfattet af ligestillingsloven § 10a. I 2011 havde regionen 23 nævn. Af udvalg der er nedlagt, kan bl.a. nævnes Dommerkomité til Rigshospitalets projektkonkurrence og Dommerkomité vedr. Herlev Hospitals projektkonkurrence.

Spørgsmål 15. Har regionsrådet ladet pladser stå tomme i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?

Regionen har besluttet ikke at lade pladser stå tomme i perioden.