

*Ligestillings-
redegørelse*

2015

Aarhus Kommune

Lovgrundlag

Alle kommuner og 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. Ligestillingsredegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd.

Formål

Formålet med ligestillingsredegørelserne er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelse 2015 på det kommunale og regionale område beskriver perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015.

Opbygning af indberetningsskemaet

Indberetningen indeholder i alt 20 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 10 spørgsmål vedrørende regionens kerneydelser (borgerrettede ydelser). Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i 3 kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Forventede resultater

Derudover indeholder indberetningsskemaet et afsnit med tabeller med fakta om kønsfordelingen i kommunen og/eller regionen blandt henholdsvis ledere og personale fordelt på stillingskategorier. Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er fra februar 2015, de senest tilgængelige tal, og er opgjort på årsværk.

Til sidst i indberetningsskemaet er der afsat plads til, at kommunen og/eller regionen i fritext mere uddybende kan beskrive arbejdet med ligestilling. Det kan fx være kommunens/regionens egen analyse af de sidste 2 års arbejde, eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

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 køns sammensætning:

Af den fælles personalepolitik for Aarhus Kommune fremgår det, at der tilstræbes en mere ligelig fordeling af begge køn og fra etniske minoriteter inden for alle arbejdsfunktioner, fag og stillingsgrupper. De enkelte magistratsafdelinger opstiller konkrete måltal for deres fagområder, hvor det giver mening. Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg: MSO har en målsætning om, at mænd skal udgøre en mere ligelig del af vores social- og sundhedspersonale. Vi følger årligt op på måltal i forbindelse med indrapportering til Aarhus Byråd i personaleredegørelsen.

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

Af Kommunens årlige Personaleredegørelse fremgår det, at det er besluttet, at ledertalentudvikling på tværs af magistratsafdelingerne skal være driver for at øge ligestilling og mangfoldighed i ledelse. Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg (MSO): Vi vil skabe lige muligheder for en karriere som leder. Vi følger årligt op på måltallene.

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

Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg: MSO vil være et attraktivt uddannelsessted for alle. Derfor laver vi bl.a. en særlig indsats for mandlige social- og sundhedshjælperlever, som har mulighed for at komme i praktik i det samme område, så de i praktikperioden kan indgå i et arbejdsmiljø, de bedre kan spejle sig i.

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:

Aarhus Kommune anbefaler i sine stillingsopslag alle til at søge jobbene med henblik på at opnå en mangfoldig medarbejdersammensætning. Magistratsafdelingen for Teknik og Miljø (MTM): Vi har fokus på, at begge køn så vidt muligt er repræsenteret i ansættelsesudvalg. Vi ansætter altid efter kvalifikationer, men ved lige kvalifikationer, kan det underrepræsenterede køn have fortrinsret.

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:

I forlængelse af ligestillingsredegørelsen for 2013 nedsatte Aarhus Kommune en Task Force for flere kvinder i ledelse, som i foråret 2014 fremkom med en række anbefalinger. Magistratsafdelingen for Teknik og Miljø (MTM): Kvalitetssikring af stillingsopslag med henblik på at undgå, at jobbet henvender sig mest til det ene køn. Vi søger endvidere at implementere anbefalingerne fra Aarhus Kommune med henblik på at fremme andelen af kvinder i de øverste ledelseslag. Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg: MSO har siden medio 2014 gennemført professionel og fokuseret lederrekruttering med henblik på at styrke beslutningsgrundlaget i alle ansættelsesudvalg. Som en del af rekrutteringskonceptet skal alle ansøgere behandles lige. Indsatsen er evalueret medio 2015, og viser, at MSO lever op til dette.

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:

Aarhus Kommunes årlige personaleredegørelse indeholder afsnit om løn, sygefravær, ledelsesinformation mv. hvor data opdeles på køn. Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg: på baggrund af data om sygefravær har MSO iværksat indsatsen "gravid og glad", som er et tilbud til alle gravide medarbejdere og elever. Formålet er at reducere det graviditetsbetingede fravær, øge trivslen og forbedre tiden på arbejde frem mod barsel. Effekten følges med dataudtræk for gravides sygefravær.

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

- 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 uddannelsestilbud:

Magistratsafdelingen for Teknik og Miljø (MTM): ved enkelte kursus- og uddannelsestilbud, hvor der flere ansøgere end der er pladser – f.eks. lederafklaringskurser – tilstræbes det, at pladserne fordeles så begge køn er repræsenteret. Kønsaspektet er dog ikke et primært parameter, idet kursusbehov generelt vurderes i forhold til den enkeltes udviklingsplan.

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:

Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg: MSO har i forbindelse med en trivselsundersøgelse spurgt medarbejderne om de har følt sig udsat for diskrimination i forbindelse med tildeling af opgaver, indflydelse, kompetenceudvikling, forfremmelse eller lønforhøjelse på baggrund af bl.a. deres køn.

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 kommunen m.m.

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

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Aarhus Kommunes udvalg for mangfoldighed og ligestilling har udarbejdet en kommunikationsstrategi, hvori der bl.a. indgår dialogmøder samt kommunikation af ligestillingsforhold via ledelsessystemet, via pressen og via kommunens hjemmeside. Desuden drøftes ligestillingssituationen løbende i HR- og Personalestyregruppen.

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	1	5	6	17	83	27	73
Chefer	64	90,99	154,99	41	59	46	54
Ledere	803,16	352,12	1155,27	70	30	69	31
I alt	868,16	448,11	1316,27	66	34	65	35

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

kommuner

.

Note: Antallet af kvindelige topchefer i Aarhus Kommune er blevet ændret fra 2 til 1 efter aftale med Aarhus Kommune

.

Ansatte					
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	732,81	478,26	1211,08	61	39
Lærere m.fl.	1726	1003,75	2729,75	63	37
Kontor/EDB	1370,2	392,35	1762,55	78	22
Pædagoger	4545,78	1733,94	6279,71	72	28
Sundhedspersonale	183,51	6,91	190,42	96	4
SOSU/plejepersonale	6291	1010,41	7301,41	86	14
Øvrige	857,37	1504,63	2362	36	64
I alt	15706,66	6130,26	21836,92	72	28

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
- kommunen
- 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
Beskæftigelse og integration	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Børn og unge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Uddannelse, herunder folkeskole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kultur, fritid og turisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teknik og miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Administration og digitalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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.

Magistratsafdelingen for Teknik og Miljø (MTM): I forbindelse med udarbejdelse af overordnede politikker og planer er der generelt fokus på Aarhus som "en god by for alle". Derfor arbejder vi i MTM med at sikre en bred inddragelse af borgere/interessenter – både kønsmæssigt, aldersmæssigt, etnisk og socialt – når vi udarbejder politikker og planer. Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice: Kønsaspektet tænkes ind i forbindelse med brugerundersøgelser, hvor der er opmærksomhed på at undersøge, om nogle forhold især gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd. Ved gennemførelsen af brugerundersøgelser og lignende er der også opmærksomhed på, at der er tale om en repræsentativ kønsfordeling i stikprøven, så den er repræsentativ for hele befolkningen.

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.

Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice (MKB): Der er i udarbejdelsen af kommunikationsmaterialer fokus på at nå ud til forskellige målgrupper for på den måde at sikre, at tilbuddene så vidt muligt formidles til alle borgere. Derfor indgår mangfoldighed, herunder køns- og ligestillingsaspektet, i vurderingen og tilrettelæggelsen af materialet, og det drøftes løbende, hvordan der sikres ligestilling i kommunikationen af kampagner med henblik på at nå ud til forskellige målgrupper. Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse (MSB): I forbindelse med konkrete projekter eller indsatser (f.eks. integration eller parrådgivning) er der opmærksomhed på køns eventuelle betydning for kommunikationens effekt.

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres kommune, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres kommune

Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice (MKB): På de fleste områder i MKB indgår køn ikke som et kriterium i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer. På området Borgerservice og Biblioteker kan køn indgå som et kriterium i visse tilfælde. Udgangspunktet er, at midlerne fordeles ud fra, hvor de gavner mest, og hvor det er mest relevant. Her kan målgruppens køn være et kriterium, men er det ikke nødvendigvis.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

- Ja
- Nej

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14:

Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg: MSO gennemfører hvert andet år en brugerundersøgelse i hjemmeplejen, som undersøger tilfredsheden med praktisk hjælp, personlig pleje og mad. I den forbindelse indgår målgruppens køn som et parameter. Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice (MKB): på biblioteksområdet tænkes køn ind f.eks. i forbindelse med indretning af lokaler med henblik på at tilsigte en indretning, som tilgodeser både kvinders og mænds ønsker og behov.

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

16.a. Beskriv venligst eksempler på en procedure, en temadag eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse (MSB): Når der igangsættes projekter eller tiltag målrettet bestemte borgergrupper, indledes ofte med en rammesættende temadag. Eksempelvis kvinder med anden etnisk baggrund med posttraumatisk stress, unge kriminelle mænd eller kønsaspektet i forbindelse med hjemløshed. Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice (MKB): I Borgerservice har man gennemført flere mangfoldighedsinitiativer, hvor køn indgår som en af mange faktorer, hvilket har gjort medarbejderne bevidste om disse problematikker. F.eks. har der været en studietur i samarbejde med institut for menneskerettigheder, hvor mangfoldighed var temaet. Det er tiltænkt, at der skal iværksættes mangfoldighedsinitiativer i 2015/2016.

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

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

Ja

Nej

18. Har kommunalbestyrelsen 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.

Ligestillingsredegørelsen 2015 blev vedtaget på Aarhus Byråds møde den 23. september 2015.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Aarhus Kommune