

Svar på 10-dages forespørgsel fra Radikale Venstre

25. marts 2019
Side 1 af 4

Delspørgsmål 1

Hvilke af delmålene under FN's verdensmål 5 præsterer vi dårligst på i Aarhus kommune? - og hvilke politikker og planer er vedtaget med henblik på at præstere bedre?

Er der særlige handlemuligheder eller tiltag vi bør være opmærksomme på fremadrettet, hvis vi ønsker at klare os bedre i forhold til FN's verdensmål 5?

Svar på delspørgsmål 1

Vi har på nationalt og kommunalt niveau love og politikker, som skal sikre ligestilling mellem kønnene og kvinder/pigers rettigheder. Vi præsterer således godt på den formelle lighed, der handler om lighed for loven, fastsatte rammer og retfærdighed for det enkelte individ.

Den uformelle lighed, der handler om hvordan vi behandler, taler til og omgås hinanden, er langt svære at sikre og sværere at vurdere og måle på hvorvidt der præsteres godt. Det kræver derfor et vedvarende fokus og løbende tiltag.

I Aarhus Kommune bliver der løbende blandt andet arbejdet på at præstere godt på delmål 5c ”*Fornuftige politikker og lovgivning, der kan håndhæves, og som fremmer ligestilling mellem kønnene og styrker alle kvinders og pigers rettigheder og muligheder på alle niveauer, skal vedtages og styrkes.*”

Byrådet har tidligere blandt andet haft et stort fokus på at få flere kvinder i de øverste ledelsesniveauer. Aktuelt har Økonomiudvalget på baggrund af den seneste Personaleredegørelse haft fokus på ligestilling på de øverste ledelsesniveauer og mellem faggrupper (se også svar på delspørgsmål 6 og 7).

Der er et kontinuerligt fokus på både formel og uformel ligestilling i kommunen (både for de ansatte i Aarhus Kommune og i de ydelser og tilbud vi leverer til borgerne) når Byrådet behandler henholdsvis Personaleredegørelsen (hvert år) og Ligestillingsredegørelsen (hvert andet år). Senest vedtog Aarhus Byråd den 27.9.17 Ligestillingsredegørelse 2017, hvori der er redegjort for Aarhus Kommunes ligestillingspolitik, kønsfordelingen på stillingskategorier og andre forhold af betydning for kommunen på ligestillingsområdet <http://www.ligestillingidanmark.dk/>. Her fremgår det, at Aarhus Kommune er en af de kommuner, der præsterer bedst ift. ligestilling.

Delspørgsmål 2

Hvilke tiltag er iværksat i Aarhus kommune for at fremme en lige kønsrepræsentation i bestyrelser, jvf. erhvervsstyrelsens mål herom?

BORGMESTERENS AFDELING

HR og Jura
Aarhus Kommune

HR og Organisation

Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 41 87 22 84

Direkte e-mail:
sska@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Stinne Skammelsen

Hvilke virksomme tiltag kan vi vælge at tage i brug - fx inspireret af KL's brug af "ligestillingsalternativ M/K"?

25. marts 2019
Side 2 af 4

Svar på delspørgsmål 2

Byrådet vedtog i 2006, at når der i kommunalt regi nedsættes råd, nævn, kommissioner, udvalg, bestyrelser og komiteer og lignende, skal begge køn være repræsenteret og det underrepræsenterede køn med mindst to repræsentanter.

Der er rettet henvendelse til KL, for at modtage materiale vedr. KL's brug af "ligestillingsalternativ M/K". Dette er endnu ikke modtaget, og vil blive eftersendt, når det modtages.

Delspørgsmål 3

Sender Aarhus kommune al post vedrørende børn under 18 år til alle relevante forældre, og ikke kun moderen?

Svar på delspørgsmål 3

Borgerservice og Biblioteker sender post til alle relevante forældre - mødre er ikke forfordelt.

Svar fra Børn og Unge eftersendes¹.

Delspørgsmål 4

Hvilke anbefalinger vedrørende ligestilling gav personaleredegørelsen anledning til, og hvilke af disse anbefalinger er iværksat?

Svar på delspørgsmål 4

Det blev anbefalet, at der blev ansat flere mænd i omsorgsfag og i de pædagogiske fag samt flere kvinder på de øverste ledelsesniveauer.

Derfor temadrøftelsen i Økonomiudvalget (se yderligere under delspørgsmål 6 og 7)

Delspørgsmål 5

Hvordan sikres det i Aarhus kommune, at der optjenes anciennitet under barsel og forældreorlov - både hvad angår løn og karriereudvikling?

Svar på delspørgsmål 5

Det fremgår af overenskomstaftalerne mellem KL og de faglige organisationer.

Delspørgsmål 6

Hvordan arbejdes der med at tiltrække flere mænd der hvor behovet er størst i MSO og MBU?

¹ Dette skyldes, at Radikale Venstre har bedt om at modtage besvarelsen af 10-dages forespørgslen før frist.

Svar på delspørgsmål 6

Problematikken omkring det lave antal af mænd i omsorgsfag og de pædagogiske fag er en kendt problematik i hele Danmark og i de øvrige nordiske lande.

Det har været drøftet under byrådsbehandlingen af ligestillingsredegørelsen samt Personaleredegørelsen de sidste to gange. Senest blev problematikken drøftet på Økonomiudvalgets temadrøftelse vedr. kønsligestilling den 27.2.19. Der henvises til materialet fra MBU og MSO, hvor det beskrives, hvordan der arbejdes med at tiltrække flere mænd ([Link til referat fra økonomiudvalgsmødet](#)).

Den skæve kønsfordeling i nogle faggrupper i Aarhus Kommune skyldes (også) en meget skæv kønsbalance i uddannelsessystemet. Ungdommens Uddannelsesvejledning i Aarhus Kommune forsøger at ændre på dette ved blandt andet at vise animationsfilmen "ryst posen" i den kollektive vejledning i 9. og 10 klasse, for at få de unge til at reflektere over egne forestillinger om køn og uddannelsesvalg.

<https://www.youtube.com/watch?v=AIWLUUp2hsA>.

Delspørgsmål 7

Andelen af kvinder i ledende stillinger og fx indenfor forsyningsområdet er generelt set lavt, formentligt både fordi man har vanskeligt ved at tiltrække kvindelige ansøgere, men også fordi man ikke formår i tilstrækkelig grad at udvikle nok kvalificerede kvinder til de ledende stillinger. Hvad gøres der i Aarhus kommune for både at udvikle og tiltrække de kvindelige talenter til de ledende stillinger?

Svar på delspørgsmål 7

Andelen af kvinder på ledelsesniveau ¹ i Aarhus Kommune er steget over de sidste år. Hvor andelen af kvindelige ledere på niveau 1 var 19,9 i 2013 var den 27,9 i 2017.

I forhold til forsyningsområdet var der tidligere næste udelukkende mandlige mellemledere og chefer. Fordelingen er ændret, således at kvinderne nu udgør en tredje del af alle ledere. I AffaldVarme i Teknik og Miljø har man blandt andet arbejdet bevidst på at rekruttere flere kvinder ved at signalere mangfoldighed i stillingsopslag, have flere kvinder i ansættelsesudvalg og udvælge flere kvinder til samtaler.

Aarhus Kommune har igennem en årrække arbejdet på at øge andelen af kvinder i de øverste ledelseslag. Blandt andet blev der i 2007 udarbejdet en Rambøll-undersøgelse "*Ledelse og køn – Barrierer og muligheder for flere kvinder i den øverste ledelse i Aarhus Kommune*". Rapporten dannede udgangspunkt for et 2årig forsøgsprojekt "*Lighed i ledelse*" vedtaget af Byrådet, hvor der blev iværksat en række tiltag, f.eks.:

² Ledelsesniveau 1 omfatter magistratsdirektører og forvaltningschefer.

- Mainstreaming i rekruttering af direktører og forvaltningschefer
- Kønsmainstreaming af jobprofil/stillingsopslag for direktører og forvaltningschefer så det appellerer til alle uanset køn.
- Anonymisering af ansøgerfeltet til chefstillinger
- Eksterne/ interne konsulenter tager ligestillingsmæssige hensyn i rekrutteringen

25. marts 2019

Side 4 af 4

I 2013-2014 nedsatte man en task force omkring ligestilling i ledelse, som var bredt sammensat med ekstern deltagelse. Denne task force udarbejdede 4 forskellige anbefalinger.

Senest blev emnet drøftet på Økonomiudvalgsrådet den 27.2.19, hvor det blev præsenteret, hvordan man har arbejdet med ligestilling i ledelse siden 2006. [Link til referat fra økonomiudvalgsrådet](#). På mødet blev forvaltningen bedt om at udarbejde en redegørelse for, hvordan der i dag arbejdes med ligestilling i ledelse i de respektive Magistratsafdelinger. Denne redegørelse er ved at blive udarbejdet. Desuden nedsatte Økonomiudvalget en politisk arbejdsgruppe der arbejder videre med at planlægge en temadrøftelse i august i Økonomiudvalget omkring, hvad der skal gøres for at få flere kvinder i de øverste ledelseslag, hvor anbefalingerne fra task forcen fra 2013 vil blive genbesøgt.

Jacob Bundsgaard
borgmester

/

Niels Højberg
stadsdirektør