

Gender Equality Plan 2025



Indhold

1. Forord	3
2. Indledning	3
3. Indsatser	3
4. Data og opfølgning	5
5. Uddannelse/undervisning der fremmer ligestilling	6
6. Dedikerede ressourcer	6

1. Forord

I Aarhus Kommune arbejder vi aktivt for ligestilling blandt ansatte. Det gør vi især, fordi vi gerne vil have medarbejdere, der afspejler de borgere, vi arbejder for og med. Vi gør det også, fordi vi ved, at mangfoldighed på arbejdspladsen bidrager til både effektivitet, innovation og kvalitet i opgaveløsningen.

Vi har et bredt blik på ligestilling. For os handler ligestilling både om ligestilling mellem kønnene og om ligestilling for grupper af mennesker, der bliver opfattet som minoriteter på grund af for eksempel etnicitet, handicap, tro og seksuel orientering.

Både Direktørgruppen og ledelsen generelt er optagede af ligestilling og giver deres fulde opbakning til arbejdet.

Martin Østergaard Christensen

Stadsdirektør

3. september 2025

2. Indledning

På disse sider har vi samlet information om indsatser, som Aarhus Kommune har for ligestilling mellem kønnene, når det gælder kommunens ansatte. Arbejdet med ligestilling på de kommunale arbejdspladser er integreret i det almindelige arbejde. Der er altid fokus på, at der skal være lige muligheder og tilgang til medarbejderne uanset køn, etnicitet, handicap, tro og seksuel orientering. Dette grundprincip er alle ansatte i kommunen forpligtede på.

3. Indsatser

Rekruttering af nye medarbejdere

Arbejdet med ligestilling er en integreret del af arbejdet i Aarhus Kommune. På personaleområdet er det i fokus, når der rekrutteres nye medarbejdere. Skabelonerne for stillingsannoncer sikrer, at teksterne tiltrækker ansøgere af begge køn. Der er endvidere fokus på, at ansættelsesudvalg bliver sammensat med en ligelig kønsfordeling. Der er en opmærksomhed på EU's direktiv om løngennemsigtighed i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere.

LGBT+ politik

Aarhus Byråd vedtog i 2023 Aarhus Kommunes LGBT+ politik. Flere af initiativerne i handleplanen retter sig mod Aarhus Kommune som arbejdsplads og de ansatte. Aarhus Kommune ønsker at være en arbejdsplads, der møder borgerne lige og med respekt og anerkendelse uanset køn. Aarhus Kommune arbejder blandt andet med inkluderende sprogbrug både hos de ansatte og i standardbreve, blanketter og formularer.

Rainbow Cities Network

Aarhus Kommune har siden 2021 år været en del af Rainbow Cities Network (RCN), som er et globalt netværk. Formålet med netværket er at forbedre livsvilkårene for LGBT+-personer og skabe løsninger på lokalt niveau. Byerne udveksler ekspertise og erfaringer, fremsætter bedste praksis og forsvare LGBTIQ+-rettigheder på lokalt niveau. Aarhus Kommune var vært for konferencen i 2022.

I 2025 arrangerede LGBT+ arbejdsgruppen i Aarhus Kommune en online workshop faciliteret af RCN om-
handlende erfaringer med registrering af hadforbrydelser og ikke mindst udfordringer i forhold til et stort mør-
ketal (underreporting), som forekommer at være en global tendens/udfordring.

Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling

Udvalgets formål er at fremme mangfoldighed og ligestilling i Aarhus Kommune og realisere byrådets vision,
Aarhus – en god by for alle. Udvalget arbejder med et bredt ligestillingsbegreb omfattende både køn, alder,
handicap og etnicitet mv. I 2024-2025 har udvalget arbejdet med temaet "Taler vi til alle?". Målet er at be-
grænse skriftlighed og sprog som barrierer for lige deltagelse og forståelse samt øge mangfoldigheden i den
kommunikation, der rettes mod borgerne.

Tiltag mod kønsbaseret vold og seksuel chikane

Målsætning

Aarhus Kommune arbejder for, at de kommunale arbejdspladser er attraktive, bæredygtige, sunde og sikre.
Det indebærer blandt andet, at hverken psykisk vold, fysisk vold eller krænkende handlinger accepteres. Alle
ansatte skal behandles med værdighed og ordentlighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde.
Derfor behandler ansatte hinanden med respekt, anstændighed og ligeværdighed.

Indsatser og uddannelse

Vold, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed forebygges især med indsatser på arbejdsmiljø-
området, hvor forebyggelse og håndtering indgår i det generelle arbejdsmiljøarbejde. Derudover er der af-
holdt et webinar om krænkende handlinger for alle arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og le-
dere. Her var der særligt fokus på seksuel chikane, uønsket seksuel opmærksomhed og sexisme.
Materiale fra webinarer indgår i den generelle information på kommunens intranet for alle medarbejdere og
ledere. Her er der også samlet viden og værktøjer til de enkelte arbejdspladser om forebyggelse og håndte-
ring af vold og seksuel chikane.

Informationen på intranettet giver viden om, hvordan man forebygger vold og krænkende handlinger, og der
er vejledning i, hvad man gør, hvis det alligevel sker. Medarbejdere og ledere opfordres til at registrere alle
uønskede hændelser i en app, som giver en samlet viden om omfanget og mulighed for følge op med nye
indsatser.

Emnet bliver også behandlet i trivselsmålingen på alle kommunale arbejdspladser. Hvis trivselsmålingen af-
dækker et behov, er den lokale arbejdsplads forpligtet til at handle. Det sker med handleplaner som opfølg-
ning på målingerne.

Monitorering

Området overvåges med en systematisk tilgang og jævnlige målinger blandt samtlige ansatte.
Hvert andet år gennemføres en vurdering af det psykiske arbejdsmiljø i en trivselsmåling. Her er der blandt
andet spørgsmål om vold, kønsdiskrimination, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed, hvor
opfølgning er en del af arbejdsmiljødrøftelsen. Spørgsmålene i disse målinger suppleres, når der er behov
for at ændre fokus og skabe ny viden.

Når der sker uønskede hændelser, bliver de registreret i en app, så området kan følges tæt. Hensigten er at
kunne håndtere og forebygge hændelser med en systematisk og målrettet indsats.

Muligheds- og risikovurderinger anvendes i arbejdsmiljøarbejdet til løbende at vurdere potentielle muligheder og risici, som kan have betydning for arbejdsmiljøet – både i forbindelse med det daglige arbejde og ved større projekter, ændringer og nye arbejdsprocesser.

Fremdrift og revision

Registreringen af uønskede hændelser giver mulighed for læring og for at sætte ind med nye indsatser, der kan reducere omfanget af kønsbaseret vold og uønsket seksuel opmærksomhed.

Resultaterne af målinger, viden fra registreringen af uønskede hændelser og muligheds- og risikovurderinger er basis for ændringer i retningslinjer og indsatser. Emnet vurderes i arbejdsmiljødrøftelser i hele den kommunale organisation

Ressourceforbrug

Arbejdet med forebyggelse og håndtering af hændelser vedrørende kønsbaseret vold, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed indgår som en del af medarbejderes opgaver i mange sammenhænge. Her kan nævnes forberedelse af og opfølgning på de store målinger blandt alle ansatte og det generelle arbejde med arbejdsmiljø centralt i den kommunale organisation. På de enkelte arbejdspladser indgår det i arbejdsmiljøarbejdet og i tilrettelæggelsen af, hvordan man udfører det konkrete arbejde på arbejdspladsen. Arbejdet med emnet er således en integreret del af både arbejdet med kerneopgaven og arbejdsmiljøindsatsen.

4. Data og opfølgning

I Aarhus Kommune anvender vi systematisk data til at få viden om forhold vedrørende kommunens ansatte. Fordelingen på køn er dog blot et af de felter, vi holder øje med. Vi bruger også data til at afdække, om der er kønsforskelle i forhold til for eksempel løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger.

Lovpligtig ligestillingsredegørelse hvert tredje år

Aarhus Kommune udarbejder hvert tredje år en ligestillingsredegørelse jf. Ligestillingslovens §11 om kommunens arbejde med ligestilling. Her redegøres der for kommunens målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet og ligestilling i kommunens kerneydelser. Tallene for personaleområdet inkluderer kønsfordelingen i ledelse og blandt de ansatte som helhed samt fordeling mellem kvinder og mænd på deltid.

I ligestillingsredegørelsen fra 2023 er initiativerne 'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i arbejde' og 'Investeringsmodel flere ikke-vestlige kvinder i servicefag' beskrevet. Initiativerne har til formål at sikre, at flere ikke-vestlige kvinder får en større tilknytning til arbejdsmarkedet. Initiativerne er beskrevet i Aarhus Kommunes ligestillingsredegørelse fra 2023, som kan tilgås via hjemmesiden her: [Ligestillingsrapport Aarhus](#). Oprindeligt skulle der udarbejdes en ligestillingsredegørelse i 2026, men Folketinget afskaffede den lovpligtige ligestillingsredegørelse pr. 1. januar 2025. Aarhus Kommune planlægger fortsat en opfølgning på området.

Indberetning af kønssammensætning i de øverste ledelsesniveauer

Den 1. januar 2023 trådte det i kraft, at alle offentlige institutioner og virksomheder omfattet af Ligestillingslovens § 11 er forpligtet til at indberette kønssammensætningen i deres øverste ledelsesorgan/bestyrelse og/eller de øverste ledelsesniveauer til Miljø- og Ligestillingsministeriet. Indberetningen indeholder spørgsmål om kønssammensætningen og måltal samt spørgsmål om politikker for kønssammensætningen på de

øverste ledelsesniveauer. Aarhus Kommunes indberetning for 2023 kan tilgås via hjemmesiden her: [Ligestilling i ledelse](#). Indberetningen udarbejdes hvert andet år, næste gang i 2026.

Trivselsundersøgelse

Som led i arbejdsmiljøarbejdet i Aarhus Kommune gennemføres psykisk APV og trivselsmålinger hver andet år på alle arbejdspladser i kommunen. Målingen er tilrettelagt som en spørgeskemaundersøgelse med et spørgeskema fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Spørgeskemaet kan suppleres med ekstra spørgsmål, hvis der er behov for og ønske om det i magistratsafdelingerne. Spørgeskemaet udsendes til de ansatte, som kan svare anonymt på undersøgelsen. Spørgeskemaet afdækker bl.a., om ansatte har været udsat for vold, trusler, seksuel chikane/uønsket seksuel opmærksomhed eller diskrimination. Arbejdspladserne modtager rapporter med resultaterne af målingen til brug for den lokale dialog, opfølgning og udvikling af arbejdsmiljøet og udarbejder handleplaner. I handleplaner beskrives og prioriteres arbejdsmiljøudfordringerne konkret på baggrund af en risikovurdering og, hvordan de løses, hvem der løser dem og hvornår. Der følges desuden op tværmagistratsligt i den øverste ledelse og det øverste samarbejdsudvalg.

Ud over de fælles trivselsmålinger i Aarhus Kommune er der en lokal forpligtelse til at revidere APV'en, hvis der sker ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet, herunder også i relation til seksuel chikane/uønsket seksuel opmærksomhed eller diskrimination.

5. Uddannelse/undervisning der fremmer ligestilling

Når vi gerne vil have mangfoldighed blandt medarbejderne i Aarhus Kommune, er det væsentligt at være opmærksom på ligestilling og mangfoldighed ved ansættelse af nye medarbejdere. Det er vigtigt at møde ansøgerne uden forudfattede antagelser og forestillinger, så alle ansøgere har samme adgang til at komme i betragtning til jobbet.

Derfor har vi gennemført et træningsforløb for den øverste ledelse og en stor del af de medarbejdere, der arbejder med rekruttering. Deltagerne fik redskaber og metoder til at opdage deres egne, ubevidste, forudfattede antagelser, og de trænede i at træffe beslutninger uden at lade sig påvirke af disse antagelser. Træningsforløbet er fulgt op af netværksaktiviteter efter afslutningen af forløbet, så viden holdes ved lige og erfaringer bringes i spil. I netværket fortsætter fokus på gode ansættelsesprocesser, der bidrager til mangfoldighed blandt kommunens medarbejdere.

Netværket har også haft en vigtig opgave i at foreslå ændringer i processer og forhold vedrørende rekruttering og ansættelsesforløb. Det kan for eksempel være forslag vedrørende præsentationen af ansøgere i det digitale rekrutteringssystem, så forudfattede antagelser får mindre betydning. Det kan også være forslag om nye kommunikationstiltag, der øger kendskab til redskaber og metoder. Forslagene behandles i de relevante fora, som derefter sætter de nye tiltag i værk.

6. Dedikerede ressourcer

Nogle medarbejdere i Aarhus Kommune har det som en del af deres opgaver at arbejde for at fremme ligestilling. Da ligestillingsarbejdet er en integreret del af opgaverne, bliver det ikke registreret, hvor mange timer der anvendes til ligestillingsopgaverne. I de centrale dele af den kommunale organisation arbejder forskellige medarbejdere med de mere specifikke tiltag for at fremme ligestilling. Det anslås, at der anvendes medarbejdertimer svarende til omtrent et årsværk til disse opgaver.