

Udfyldt af marlu@aarhus.dk for Aarhus Kommune 2013-09-24 14:29

Indberetning vedrørende ligestilling til Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Lovgrundlag

Alle kommuner 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 kommunale 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 kommunale 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 kommunalbestyrelsen, 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 kommunen få en "status-ligestillingsredegørelse", der indeholder organisationens indberetning, og som derudover sammenligner kommunens indsats med samtlige andre kommuner bl.a. gennem et ligestillingsindeks. Kommunen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige indtastede informationer fra de indberettende kommuner. 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 kommunen 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 kommunen har en overordnet politik for arbejdet med ligestilling i kommunen 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 kommunen arbejder for at kvalificere og rekruttere kandidater af begge køn til lederposter.

Et måltal på personaleområdet kan fx være, at andelen af mandlige sosu-assistenters skal stige med 5 procentpoint over 2 år, så de herefter udgør 10 procent.

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):

I Aarhus Kommune tilstræbes det, at hver anden ansættelse i den øverste ledelse dvs. stillinger som forvaltningschef eller direktører besættes af en kvinde.

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

Udviklingen i kønsfordelingen på ledelsesniveau 1 fra 2010 til 2012 er gået fra 14% kvinder og 86% mænd i 2010 til 17% kvinder og 83% mænd i 2012.

Udviklingen i kønsfordelingen på ledelsesniveau 2 fra 2010 til 2012 er gået fra 48% kvinder og 52% mænd i 2010 til 41% kvinder og 59% mænd i 2012.

Udviklingen i kønsfordelingen på ledelsesniveau 3 fra 2010 til 2012 er gået fra 61% kvinder og 39% mænd i 2010 til 62% kvinder og 38% mænd i 2012.

Andet (maks 200 tegn pr. felt):

Aarhus Kommune har en strategi- og handlingsplan 2010-2013 på ligestillings- og mangfoldighedsområdet. Der er 34 indsatser, fordelt på 4 pejlemærker og 4 principper.

Indsatserne er defineret af forvaltningsområderne, og matcher de forskellige muligheder, udfordringer og prioriteringer i arbejdet med at gøre Aarhus til en by, hvor alle har lige muligheder

Formålet med handlingsplanen er at indarbejde ligestilling og mangfoldighed i organisationskulturen, det tværgående samarbejde, arbejdet i den enkelte afdeling og i den daglige drift i Aarhus Kommune.

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 kommunen 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):

I Aarhus Kommune tilstræbes lige fordeling af mænd og kvinder i ansættelsesudvalg, og vi arbejder for at sikre en mangfoldig arbejdsplads. Aarhus Kommune har fælleskommunale retningslinjer ift stillingsopslag. Stillingsopslag formuleres, så de henvender sig til begge køn, og der tilstræbes repræsentation af begge køn ved udvælgelse til samtale.

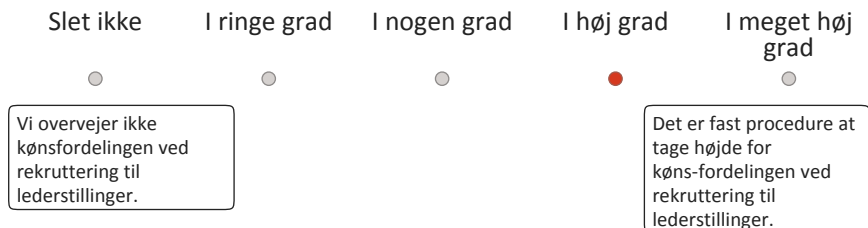
På børn og unge området udarbejdes kvalitetsrapporter for dagtilbud, som ud fra faglige hensyn har fokus på lige kønsfordeling hos personalet.

Teknik og Miljø- I forbindelse med rekruttering overvejes sammensætningen af medarbejdergruppen ud fra et generelt mangfoldigheds perspektiv. Ved nedsættelse af bedømmelsesudvalg tilstræbes det, at begge køn er repræsenteret.

Ligestilling på personaleområdet

(spm. 3 fortsat)

I forbindelse med rekruttering til lederstillinger.

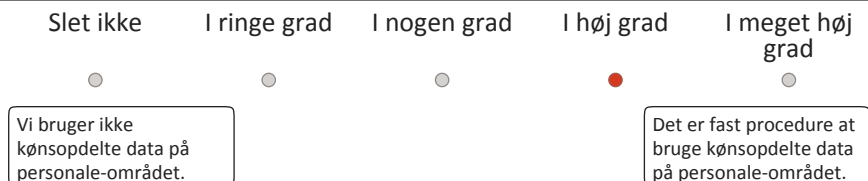


Aktivitet (maks 400 tegn):

Aarhus Kommunes fælleskommunale retningslinjer ift stillingsopslag medfører at stillingsopslag formuleres, så de henvender sig til begge køn, og der tilstræbes repræsentation af begge køn ved udvælgelse til samtale.

Teknik og Miljø bemærker, at i forbindelse med udarbejdelse af kravprofil for lederjobbet arbejdes målrettet på, at stillinger ikke kommer til sprogligt og indholdsmæssigt at appellere mest til det ene køn. sammensætningen af bedømmelsesudvalg tilstræber repræsentativitet af begge køn. Udvalgene introduceres forinden ansættelsessamtalerne i at være opmærksomme på, hvordan spørgsmål formuleres.

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

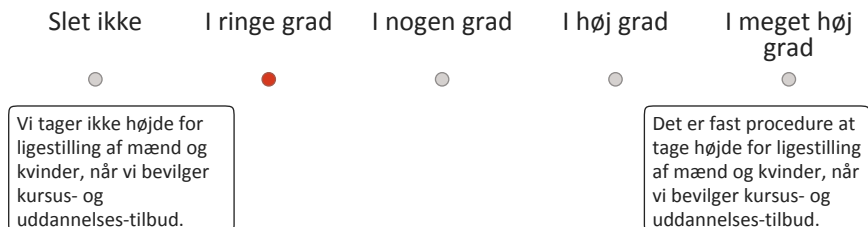


Aktivitet (maks 400 tegn):

Der leveres en række data, som er kønsopdelt, i den årlige Personaledagegørelse, som udarbejdes på tværs af kommunen. Forvaltningernes ledelsesinformationssystemer leverer data fordelt på køn.

Teknik og Miljø bemærker, at kønsopdeling af data bruges i forbindelse med generelle lønstatistikker og konkret i statusoversigter efter de årlige lønforhandlinger.

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



Aktivitet (maks 400 tegn):

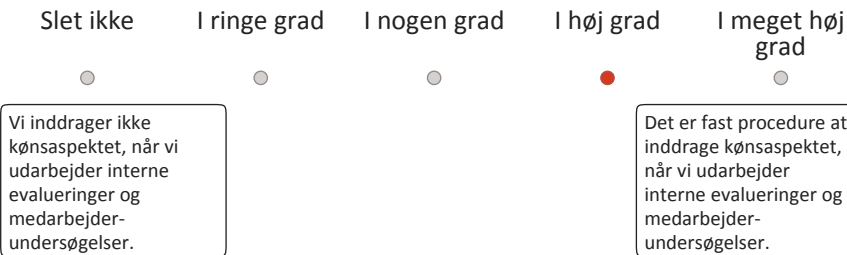
Kursus- og uddannelsestilbud bevilges med hensyn til den bedste understøttelse af kerneydelsen i samspil med den enkelte medarbejders udviklingsønsker.

Ligestilling på personaleområdet

(spm. 3 fortsat)

Teknik og Miljø bemærker, at i forbindelse med fordelingen af kursuspladser til eksempelvis lederafklaring, lederuddannelse m.v. søges en lige fordeling af pladserne på de to køn, hvor der er flere ansøgere end pladser til rådighed.

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



Aktivitet (maks 400 tegn):

I trivselsundersøgelser undersøges, om kønsaspektet har betydning for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Kønsopdeling af data anvendes hvor der giver mening og hvor det kan være medvirkende til at nuancere statistiske "udsagn" eksempelvis i forbindelse med sygefraværsopfølgning og opfølgning på trivselsmålinger.

Ligestilling på personaleområdet

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Personaletallene er opgjort april 2013 af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Opdelingen er foretaget på overenskomstniveau. Kategorier med under 50 personer i alt er slået sammen i kategorien "Øvrige under 50 total".

Ledere indgår ikke i tallene for øvrige personale.

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

Note:

Tallene er trukket i april 2013, under lærerkonflikten. Tallene for lærere kan derfor afvige fra det forventede.

Ledelseskategorierne er:

Niveau 1. Topchefer

For eksempel kommunaldirektør, forvaltningschefer, 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	76	24
Chefer	100	59	159	63	37	56	44
Ledere	607	948	1555	39	61	40	60
I alt	712	1008	1720	41	59	42	58

Personale

Overenskomstområde	M	K	Total	M (%)	K (%)
Akademikere	438	631	1069	41	59
Dagplejere	4	362	366	1	99
Egu-elever, praktikaftale	52	36	88	59	41
Hjemmevejledere og pæd.pers., døginst.	386	616	1002	39	62
Husassistenter	18	267	284	6	94
Håndværkere m.fl.	112	12	124	90	10
Kontor- og It-personale	314	1279	1593	20	80
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	417	619	1036	40	60
Musikere m.fl., landsdelsorkestre	44	28	72	61	39
Musikskolelærere	33	19	52	64	36
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	134	121	255	53	47
Pgu-elever/Pau-elever	94	161	255	37	63
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	533	979	1512	35	65
Pædagogstuderende	85	199	283	30	70
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	773	2724	3496	22	78
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	47	61	107	43	57
Rengøringsassistenter	20	85	104	19	81
Social- og sundhedspersonale	328	3161	3489	9	91
Socialrådg./socialformidlere	137	678	815	17	83
Specialarbejdere mv.	309	34	343	90	10
Syge- og sundhedspersonale - basis	68	1159	1227	6	94
Tandklinikassistenter	0	100	100	0	100
Tekniske designere m.fl.	26	28	54	48	52
Teknisk Service	298	36	334	89	11
Øvrige under 50 total	7	235	202	43	57
I alt	4901	13596	18497	27	73

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 kommunen?

Læs udsagnene og vurder i hvilken grad I gør det.

Kommunens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora fx byrådet, 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 kommunen.

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 kommunen.

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 kommunen
- Bedre spejling af det omgivende samfund
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af kommunens 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 kommunen vil arbejde for at mænd og kvinder, drenge og piger har reelt lige muligheder i forhold til de kommunale serviceydelser og de rammer kommunen sætter for borgerens liv.

En målsætning kan være, at piger og drenge, kvinder og mænd i lige omfang skal benytte kommunens kultur og fritidstilbud.

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

Hvis ja, afkryds de områder, hvor I har politikker eller målsætninger:

- Beskæftigelse og Integration
- Børn og Unge
- Uddannelse, herunder folkeskole
- Kultur, fritid og turisme
- Social
- Sundhed, forebyggelse
- Ældreområdet
- Teknik og miljø
- Administration og digitalisering

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 indtænker ikke kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer og lignende.

Det er fast procedure i vores organisation at indtænke kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer og lignende.

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 bruger ikke kønsopdelte data på de områder, hvor det er relevant.

Det er fast procedure i kommunen at bruge kønsopdelte data på de områder, hvor det er relevant.

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



Vi giver ikke medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Vi sikrer os løbende, at vore medarbejdere og ledere har indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

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 kommunen 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):

Aarhus Kommune opfordrer og rådgiver generelt til refleksion omkring betydningen af køn i forbindelse med kommunikation til borgere og brugere på hjemmesider og intranet. Et andet eksempel er Beskæftigelsesforvaltningens informationsindsats om muligheden for at få økonomisk hjælp til at vende tilbage til hjemlandet. Biblioteksområdet har et omfattende materialeindkøb, der appellerer til begge køn

På børne og unge området er kommunikation ofte almen information, der er målrettet personale og/eller forældre – her er fokus på et klart og tilgængeligt sprog. Direkte kommunikation med børn, unge og forældre sker oftest decentralt, hvor ledelse og medarbejdere forventes i relevant omfang at overveje eventuelle særlige kommunikationsbehov ift. køn.

I teknik og miljø inddrages kønsperspektivet i tilbagemeldingerne ved brugerundersøgelser m.v., hvor det giver mening. Eksempelvis har man ved Trafik og Veje i forbindelse med en undersøgelse af kommunikationsindsatsen i relation til trafikmæssige foranstaltninger arbejdet med kønsperspektiv.

Ligestilling i kerneydelser

(spm. 10 fortsat)

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.



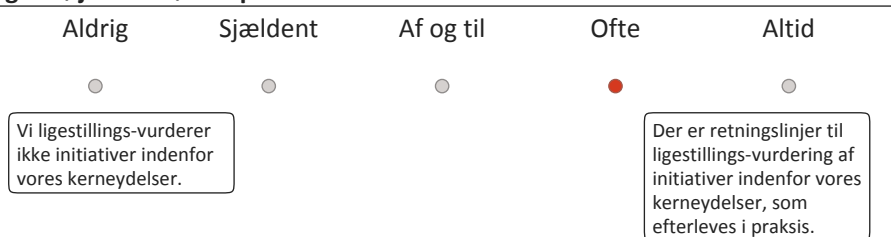
Aktivitet (maks 400 tegn):

Generelt arbejdes ud fra en mainstreamingstankegang, hvor vi har forpligtet os til at levere ydelser, der appellerer bredt og alsidigt til alle byens borgere. I Planlægning og Byggeri har en leder, mhp. at få yderligere inspiration til at arbejde med området, deltaget i seminar i regi af Union of Baltic Cities, hvor temaet var ligestilling mellem kønnene ift. byplanlægningen

Det generelle princip om differentiering er den gennemgående tilgang i arbejdet med børn og unge i Aarhus Kommune. Tilgangen tager udgangspunkt i det enkelte barn / den enkelte unge. Køn kan være et af mange hensyn bag differentiering. Der arbejdes løbende med at få øje på, hvor køn på den ene eller anden måde har betydning for, om børn og unge profiterer af Børn og Unge's ydelser.

På social- og beskæftigelsesområdet tildeles ydelser altid efter en konkret og individuel vurdering. Der kan være tilfælde, hvor det giver mening, at lave indsatser hvor borgernes køn er et parameter. Et eksempel er Beskæftigelsesindsatsen "Dusinet", som retter sig mod unge mænd på kontanthjælp og hvor fysisk træning er et vigtigt element.

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



Aktivitet (maks 400 tegn):

I 2014 afholder Center for Forsorg og Specialiserede Indsatser i Socialpsykiatri og Udsatte Voksne årsmøde, hvor temaet bliver "Kønspektivet i hjemløshed". Temaet er valgt ud fra den konstatering, at ca. 80 % af brugerne på det udsatte område er mænd. Der er derfor behov for at sætte fokus på, hvordan mænd er særligt udsatte. Et andet eksempel er Cafe Monroe, hvor målgruppen er unge mødre.

I 95%- handlingsplanen sigter tænkning og en række initiativer på målrettet at løfte de 15 pct., der ikke går videre i ungdomsuddannelse-dels i det lange seje træk (0-6 år) og dels med en særlig indsats i overhalingssporet for de ældste unge. Gruppen har en overvægt af drenge, herunder drenge med dansk som andetsprog. Indsatsen har derfor fokus på køn.

(spm. 10 fortsat)

I kvalitetsrapporter for dagtilbud er der-ud fra faglige hensyn-fokus på kønsfordeling hos personalet.

I Teknik&Miljø arbejdes i udgangspunktet med et bredere målgruppeperspektiv end køn alene. I forbindelse med cyklist-initiativer og etablering af rekreative områder er der eksempler på, at der er arbejdet med køn som faktor, fx. ift. at brugerne skal føle sig trygge.

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.

Beskæftigelse og integration

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Virksomhedsskolen er et afklarende og uddannelsesforberedende forløb for unge mellem 17-25 år.

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Konsekvensen er, at målgruppen har udviklet sig til udelukkende at være drenge, som ikke har profiteret af den mere traditionelle skolegang- i et måske kvindepræget miljø. Virksomhedsskolen er et forløb indenfor bygge- og anlægsbranchen. Resultaterne er gode, og det er forventningen, at gennemførselsgraden er væsentlig højere end ved traditionelle læringsformer.

Børn og Unge

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Investering i børns fremtid 0-6 år

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

En særlig indsats i udvalgte dagtilbud skal give et sprogligt løft til børn med dansk som andetsprog og sikre børnenes muligheder for uddannelse på længere sigt. Der peges på, at drengene som følge af indsatsen bliver mere 'bogparate' og i højere grad opsøger fællesskaber omkring bøger og læsning.

Uddannelse, herunder folkeskole

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Handlingsplan og initiativer på målrettet at løfte de 15 pct, der ikke går videre i ungdomsuddannelse

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Indsatsen har et særligt fokus på drenge herunder drenge med dansk som andetsprog og er undervejs kvalificeret via kønsopdelte data. Det kan konstateres, at der er sket en markant positiv udvikling i andelen af alle drenge, der påbegynder en ungdomsuddannelse, og særligt drenge i andelen af drenge med dansk som andetsprog.

Kultur, fritid og turisme

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

(spm. 11 fortsat)

Socialområdet

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Sundhed, forebyggelse og ældreområdet

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Indsatsen "Fedt for Fight – skolestarter"- Børn og Unge
Cereshuset- Sundhed og Omsorg

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Evalueringen viste en klar kønsmæssig forskel i overvægt: Flere piger end drenge er overvægtige ved skolestart. Viden fra indsatserne bruges i arbejdet med forebyggelse af overvægt.

Ved åbningen af plejehjem Cereshuset var der en særlig indsats for at rekruttere mandlige medarbejdere og medarbejdere med anden etnisk baggrund. De mandlige medarbejdere udgjorde herefter ca 16% mod de 5,8%.

Teknik og miljø

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

- Anlæggelse af en parkeringskælder på Aarhus Havn/Aarhus Ø.
- Nyanlæg af rekreative områder

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

- Ifm. et større nybyggeri er der planlagt en parkeringskælder. Det skal være attraktivt for alle bilister at bruge parkeringskælder. Kvinder og ældre har således været målgrupper, som initiativet har haft fokus på.
- Ifm. planlægning og etablering af nye rekreative tilbud foretager Natur&Miljø en vurdering af målgrupper ift. hvordan tilbuddet gøres attraktivt for så mange borgere som muligt.

Administration og digitalisering

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Digitalisering på biblioteksområdet.

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Der var ikke forventet en kønsligestillings-effekt - men det har vist sig, at mænd i højere grad foretrækker de digitale medier.

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 kommunens indsats 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.

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 kommuner 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 kommunalbestyrelsen, 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

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 en enig kommunalbestyrelse beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af kommunalbestyrelsen, 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 kommunalbestyrelsen 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 om jeres ligestillingsindsats.

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

Overskrift (maks 100 tegn)

Aarhus Kommunes retningslinjer i arbejdet med ligestilling og mangfoldighed

(maks 1500 tegn)

Aarhus Byråd vedtog i februar 2011 "Strategi og handlingsplan til fremme af ligestilling og mangfoldighed i Aarhus Kommune 2010 – 2013". Strategien og handlingsplanen er en fælles ramme for udvikling og gennemførelse af aktiviteter i Aarhus Kommune: på den enkelte arbejdsplads, i afdelingerne og i hele organisationen.

Handlingsplanens 34 indsatser er ledelsesmæssigt forankret i de enkelte magistratsafdelinger. Indsatserne matcher forvaltningsområdernes forskellige muligheder, udfordringer og prioriteringer i arbejdet med at gøre Aarhus til byen, hvor alle har lige muligheder. Med handlingsplanen arbejdes der med at udvikle Aarhus Kommune som både arbejdsplads og serviceudbyder i daglig kontakt med borgerne.

De fire pejlemærker der sikrer fælles retning for handlingsplanens 34 indsatser er:

- Medborgerskab
- Diskrimination ud af Aarhus
- Mangfoldighed i ledelse
- Unge i uddannelse og job

I Aarhus Kommune arbejdes med at fremme ligestilling og mangfoldighed. Det betyder, at Aarhus Kommune arbejder med ligestilling ud fra et mangfoldigt perspektiv. Det omfatter ikke kun ligestilling af kønnene, men der arbejdes med at bekæmpe diskrimination og sikre ligebehandling af alle uanset køn, kønsidentitet, handicap, alder, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering og national, social eller etnisk oprindelse. Ligestilling går derfor hånd i hånd med mangfoldighed.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Forskellighed er en styrke. Et vigtigt element i arbejdet med ligestilling er at have fokus på mangfoldighed og de ressourcer, der ligger i denne mangfoldighed. Ligestilling handler om at fjerne barrierer, der hindrer den enkelte i at udnytte sin ressource og samtidig sikre mulighed for individuelle udviklingsstrategier.

Arbejdet med ligestilling i Aarhus Kommune tager udgangspunkt i en toleddet taktik. Dvs. at ligestilling skal integreres i det almindelige arbejde (kaldt "mainstreaming") og at der suppleres med særlige initiativer til fremme af ligestilling, hvor dette viser sig nødvendigt.

Arbejdet med at fremme ligestilling og mangfoldighed sker med udgangspunkt i visionen om Aarhus - en god by for alle og en by i bevægelse. Målet er at gøre Aarhus til et attraktivt og rart sted at besøge, bo, arbejde og studere i – for alle.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Det er gennemgående for Aarhus Kommunes ligestillingsindsats, at den anskuer ligestilling bredere end blot køns-ligestilling.

Aarhus Kommune har fokus på at levere kvalificerede tilbud/kerneydelse som er attraktive, tilgængelige og efterspurgt for en bred kreds af brugere og brugergrupper, der som målgruppe kan variere fra tilbud til tilbud, - eksempelvis alder, interesser, førlighed, køn m.fl. Den overordnede ligestillingsindsats er således mere omfattende end det, der efterspørges i den konkrete ligestillingsredegørelse.

Tilsvarende er det en udfordring i en struktureret ligestillingsredegørelse at synliggøre den basis af ureflekterede og ustyrede ligestillingsinitiativer, der udmøntes i den almindelige opgaveløsning som følger af en generel mainstreamingindsats gennem en årrække.

Indtastning af indberetningen er afsluttet og gemt

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