

Kommunernes indberetning af ligestillingsredegørelser 2017

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2017. 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. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelse 2017 på det kommunale område beskriver perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes **inden d. 1. november 2017**.

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 i den tidligere udsendte vejledning. [[Hent vejledning her](#)]

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet kan du klikke her: [Print skema](#).

Spørgeskemaet udfyldes for Aalborg Kommune.

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 kvinder og mænd 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 af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

Aalborg Kommunes Kønligestillingspolitik: "Aalborg Kommune vil have en mere ligelig fordeling mellem kønnene i de enkelte faggrupper (side 10)."

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:

Aalborg Kommunes Kønligestillingspolitik: "Aalborg Kommune vil have en mere ligelig kønsfordeling på alle ledelsesniveauer (side 15)."

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

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:

Ligestilling og kønsfordeling italesættes ofte i ansættelsesudvalg og der er ofte fokus på at indkalde begge køn til samtale (hvis muligt). Bedste kandidat tilbydes stillingen vurderet ud fra faglige kvalifikationer. Der er en rekrutteringsguide, hvor der bl.a. gøres opmærksom på Ligestillingslovens rammer i ft. rekruttering - herunder også muligheden for at opfordre underrepræsenteret køn til at søge ansættelse. I Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen er gennemført et projekt "en mand for enhver pris" og i forlængelse heraf er der arbejdet med formidling omkring småbørnspædagogik mhp tiltrækning af begge køn til faget. Der arbejdes desuden på at få en merituddannelse (pædagog) op at stå, hvor der arbejdes med ligestillingsvinklen for også at kunne tiltrække flere mandlige pædagoger. Der er tæt samarbejde med Sosu-Nord om at få flere mænd til at søge ind på uddannelsen for derved at kunne øge rekrutteringsgrundlaget. Der laves fx pjecer med både mandlige og kvindelige sosu-medarbejdere, ligesom der fx er målrettet kommunikation til mandlige tilhørere ved informationsmøder om uddannelse fx på SOSU-Nord.

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:

Der er bevidsthed om, at det bidrager positivt til et ledelsesfællesskab, at der er repræsentation af begge køn, men valg af kandidat sker ud fra en faglig vurdering af den enkelte kandidat til stillingen. Der er fx arbejdet med konstituering flere steder, hvor der er mulighed for at prøve ledelse af i praksis og vurdere lysten til at tage springet. I nogle jobopslag opfordres begge køn til at søge.

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:

Der pågår arbejde med udvikling af ny fraværsrapport på koncernniveau, hvor kønsopdele data indgår. Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen anvender forskellige data i forbindelse med analyse af sygefravær - og her kan kønsopdeling også indgå, men særligt for at se tendenser / at kunne aflive myter på området.

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

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

7. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

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:

Der er fokus på, at medarbejdere er godt orienteret om muligheder for brug af fx barselsorlov, regler for børns første sygedag m.v. Den største af forvaltningerne - Ældre og Handicapforvaltningen - har desuden sit eget ligestillingsudvalg, hvorfra information formidles ud i MED-systemet. By- og Landskabsforvaltningen formidler indimellem information om ligestilling i forbindelse med introduktion af nye medarbejdere og når det er på som emne i MED-udvalgene.

Fakta på personaleområdet

9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ledere	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer	1	8	9	11	89	28	72
Chefer	48	46,16	94,16	51	49	48	52
Ledere	502,8	226,82	729,62	69	31	69	31
I alt	551,8	280,98	832,78	66	34	66	34

Note: Data er trukket (i 1. kvartal 2017) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. kvinder og mænd for alle kommuner..

Ansatte	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	412,77	248,4	661,17	62	38
Lærere m.fl.	1340,31	671,02	2011,33	67	33
Kontor/EDB	985,07	278,21	1263,28	78	22
Pædagoger	2611,91	855,46	3467,37	75	25
Sundhedspersonale	120,27	6,16	126,43	95	5
SOSU/plejepersonale	5423,82	681,51	6105,33	89	11
Øvrige	967,68	999,07	1966,75	49	51
I alt	11861,83	3739,83	15601,66	76	24

Note: Data er trukket (februar 2017) 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
- Bedre branding af 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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Børn og unge	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uddannelse, herunder folkeskole	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur, fritid og turisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>
Sundhed og forebyggelse	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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.

I Kvalitetsrapporten på skoleområdet er der blandt andet fokus på status og udvikling i drengenes og pigernes karakterer. På andre områder ses der på kønsfordeling i benyttelse af tilbud (fx bibliotek og stressforebyggelse). Fokusgrupper sammensættes fx også typisk af borgere med forskelligt køn, alder m.v., hvor dette er relevant.

13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) når der udarbejdes 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.

Vi forsøger typisk at appellere til begge køn (samtidigt) fx i billedbrug, indhold, grafisk udformning mv. Kommunikationsindsatser er ofte funderet i en målgruppevurdering og herunder kan indgå en vurdering af, om køn er centralt element i analysen. Det betyder, at hvis en analyse fx viser, at motivationen til at spare på energien er størst hos kvinder, kan dette have betydning for valg af medier og begivenheder i en kampagne.

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

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:

Aalborg Kommune har generelt fokus på at målrette indsatsen, og her kan bl.a. køn spille ind. I praksis resulterer dette i, at nogle tilbud til borgere opbygges forskelligt for, at mænd og kvinder får de samme muligheder og resultater. Her nævnes blot eksempler: Drengindsats på folkeskoleområdet (fokus på drengenes trivsel, faglige resultater, nye tiltag). Nyt visionsmål: "Pigerne bliver endnu dygtigere og drengene bliver lige så dygtige som pigerne". Målrettet leg og aktiviteter i dagsinstitutioner, trænings- og rehabiliteringsforløb med afsæt i forskellige motivationskilder (det sociale aspekt kontra konkurrenceaspektet), sundhedsaktiviteter (fx rygestop under åben himmel - kun for mænd), materialer & aktiviteter på bibliotekerne målrettet begge køn (fx gaming og IT-café), aktiviteter i aktivitetscentre (fx sløjde).

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.

Aalborg Kommunes Ligestillingsudvalg har fremsendt opfordring til forvaltningerne til at arbejde med ligestillingsvurdering af kerneydelserne. Se punkt 20.

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 2015 til 31. august 2017.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Huslejenævnet	<u>1</u>	<u>2</u>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

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 2015 til 31. august 2017 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 besluningsgrundlag
 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.

Vedr. Ligestillingsvurdering har Aalborg Kommunes Ligestillingsudvalg sendt en opfordring til forvaltningerne om at arbejde med ligestillingsvurdering af kerneydelserne. Der er i forbindelse med opfordringen sket en videreformidling af "Anbefalinger og værktøjer til at arbejde med køn og ligestilling i borgerrettede ydelser". Tilbagemeldingerne viser, at der er fokus på design af tilbud, så de målrettes begge køn. Opfordringen har bl.a. understøttet fokus på målretning af tilbud i aktivitetscentre.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

- Ja

[Klik her for at gå til start af skemaet](#)

Spørgeskemaet godkendes og låses

- Ja

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Aalborg Kommune

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller Lige@um.dk