

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 Assens 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

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:

I vores personalepolitik fremgår det, at mangfoldighed er en grundlæggende værdi, og vi tilstræber mangfoldighed i vores organisation, herunder en repræsentation af begge køn på vores arbejdspladser. Generelt er der en overvægt af kvinder i vores organisation, og der er en opmærksomhed på at få en mere ligelig repræsentation mellem kønnene. I nogle stillingsopslag anvender vi derfor ord og efterspørger kvalifikationer, som typisk appellerer til mænd. Vi vælger dog altid den bedst kvalificerede kandidat til stillingen uanset køn.

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:

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 udarbejdes løn- og personalestatistik, som er kønsopdelt. Vi følger bl.a. udviklingen i kønssammensætningen blandt alle kommunens ansatte, og kønssammensætningen fordelt på faggrupper, ligesom vi belyser fordelingen mellem kønnene i lederstillinger. Desuden følger vi lønudviklingen blandt mænd og kvinder. Disse oplysninger bruges bl.a. i vores personalepolitiske redegørelse, som er til drøftelse i både HovedMED-Udvalget og Økonomiudvalget.

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:

Assens Kommunes personalepolitiske redegørelse ligger på både vores hjemmeside og intranet, og i denne fremgår kønssammensætningen blandt alle ansatte, fordelingen af køn på lederstillinger og lønudviklingen blandt mænd og kvinder.

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	2	3	33	67	28	72
Chefer	3	6	9	33	67	48	52
Ledere	83,89	33,18	117,07	72	28	69	31
I alt	87,89	41,18	129,07	68	32	66	34

Note: Data er trukket (Januar 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	74,92	26,46	101,38	74	26
Lærere m.fl.	286,68	125,54	412,22	70	30
Kontor/EDB	193,79	41,61	235,41	82	18
Pædagoger	368,24	115,6	483,85	76	24
Sundhedspersonale	14,64	0,87	15,51	94	6
SOSU/plejepersonale	1076,56	93,71	1170,27	92	8
Øvrige	150,96	183,39	334,35	45	55
I alt	2165,8	587,19	2752,98	79	21

Note: Data er trukket (Januar 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 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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 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.

På social- og ældreområdet tænkes kønsaspektet ind i fx brugertilfredshedsundersøgelser og evaluering af sundhedstilbud. Tilsvarende indtænkes kønsaspektet på skole- og dagtilbudsområdet eksempelvis i børnesundhedsundersøgelser, trivselsmålinger og SDQ-spørgeskemaer.

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.

På sundhedsområdet tænkes kønsaspektet ind i forbindelse med tilbud, som primært henvender sig til mænd fx stresskurser for mænd og "Mænds Sundhedsuge". Her inddrages fx natur og grill, og på vores sundhedsdag indtænkes gimmicks, som appellerer til mænd såsom træstubbe og motorcykler. Mænd er vanskeligere at nå end kvinder, og derfor gælder det om at tænke alternativt for at nå dem - både verbalt og nonverbalt.

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:

På arbejdsmarkedsområdet medtages overvejelser om køn og ligestilling i forhold til vores indsætter, der arbejder med mestring af stress og depression. Her er vi opmærksomme på, at mænd ofte ikke har lyst til at deltage på hold i sammen omfang som kvinder, og de tager oftere imod et tilbud om et individuelt forløb. Nogle mænd ser ikke mening med at "sidde i rundkreds", og det kan både hæmme progressionen på et givent hold og den enkeltes. Der er konkrete indsætter, som i perioder rettes mod mænd og kvinder. Det kan være ud fra egne ønsker ift. interesseområder, eller det kan være, at der er efterspørgsel i brancher, som har for vane at være kønsopdelt. Der er dog opmærksomhed på, at ingen holdes ude, og der er mønsterbrydere inden for alle brancher.

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

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

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 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.

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 Assens Kommune

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