



## **Indledning**

I henhold til ligestillingslovens § 5 skal alle kommuner udarbejde en ligestillingsredegørelse hvert andet år, som skal indberettes til Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold. Redegørelsen omhandler ligestilling mellem kvinder og mænd.

Formålet med de kommunale ligestillingsredegørelser er at gøre status på ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling. Kommunerne skal i deres status forholde sig til ligestillingsindsatsen på det personalepolitiske felt, indsatsen i forhold til kerneydelserne samt redegøre for kønsfordelingen ved udpegninger til udvalg, råd og nævn.

Assens Kommunes ligestillingsredegørelse for 2017 skal beskrive perioden den 1. november 2015 til den 31. oktober 2017.

Som supplement til den obligatoriske ligestillingsredegørelse, har Assens Kommune udarbejdet denne redegørelse "Fokus på ligestilling". "Fokus på ligestilling" fremhæver elementer fra den obligatoriske ligestillingsredegørelse og supplerer med talmateriale om ligestilling, som typisk indgår i vores personalepolitiske redegørelse.

## **Indsatser på ligestillingsområdet**

### **Ligestilling på personaleområdet**

I vores personalepolitik fremgår det, at mangfoldighed er en grundlæggende værdi i Assens Kommune, og vi tilstræber mangfoldighed i vores organisation, herunder en repræsentation af begge køn på vores arbejdspladser.

Mangfoldigheden fremgår også af vores nyligt udarbejdede e-learning introduktionskursus for nyansatte, som afspejler en bred personalesammensætning i forhold til alder, køn, uddannelse og etnicitet i både videoer og animationer.

Generelt er der en overvægt af kvinder i vores organisation, og der er en opmærksomhed på at få en mere ligelig repræsentation mellem kønnene. Derfor anvender vi i nogle stillingsopslag ord og efterspørger kvalifikationer, som typisk appellerer til mænd. Desuden forsøger vi at have begge køn repræsenteret ved ansættelsessamtaler, når det er muligt. Vi vælger dog altid den bedst kvalificerede kandidat til stillingen uanset køn.

I vores personalepolitik lægger vi desuden vægt på, at der skal være balance mellem arbejde og fritid, så vi kan imødekomme ansatte i situationer med øget behov for fleksible rammer.

Assens Kommune udarbejder kønsopdelte løn- og personalestatistik for at følge udviklingen på ligestillingsområdet. 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. Vi bruger bl.a. den kønsopdelte statistik i vores personalepolitiske redegørelse, som er til drøftelse i både HovedMED-Udvalget og Økonomiudvalget og præsenteres på vores intranet og hjemmeside.

Udviklingen fra 2015 til 2017 i kønssammensætningen blandt alle kommunens ansatte, kønsfordelingen på lederstillinger og lønudviklingen blandt mænd og kvinder vil blive præsenteret i afsnittet "Ligestilling i tal" i denne redegørelse.

## **Ligestilling i kerneydelser**

I Assens Kommune forsøger vi også at tænke køn og ligestilling ind i vores kerneydelser, hvor det forekommer relevant. Det kan eksempelvis være i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. Social- og ældreområdet er et godt eksempel herpå, da de medtænker kønsaspektet i brugertilfredshedsundersøgelser og evalueringer af sundhedstilbud. Det samme gør sig gældende for skole- og dagtilbudsområdet, hvor kønsaspektet tænkes ind i børnesundhedsundersøgelser, trivselsmålinger og SDQ-spørgeskemaer.

Vi inddrager også kønsaspektet i vores ydelser på sundhedsområdet, hvor mænd ofte er vanskeligere at nå end kvinder, og der derfor må tænkes alternativt for at nå dem - både verbalt og nonverbalt. Eksempelvis etableres der tilbud rettet mod mænd såsom stresskurser for mænd og "Mænds Sundhedsuge", der indeholder elementer, som appellerer til mænd fx natur, grill, motorcykler og træstubbe.

Tilsvarende medtager arbejdsmarkedsområdet overvejelser om køn og ligestilling i deres indsatser i forbindelse med mestring af stress og depression. De er opmærksomme på, at mænd ofte ikke har lyst til at deltage på hold i sammen omfang som kvinder og tilbyder derfor også individuelle forløb.

Desuden søsætter arbejdsmarkedsområdet konkrete indsatser, som i perioder rettes mod mænd og kvinder. Det kan være ud fra borgernes egne interesser eller på baggrund af en efterspørgsel i brancher, som har for vane at være kønsopdelt. Der er dog opmærksomhed på, at ingen køn udelukkes, og der er mønsterbrydere inden for alle brancher.

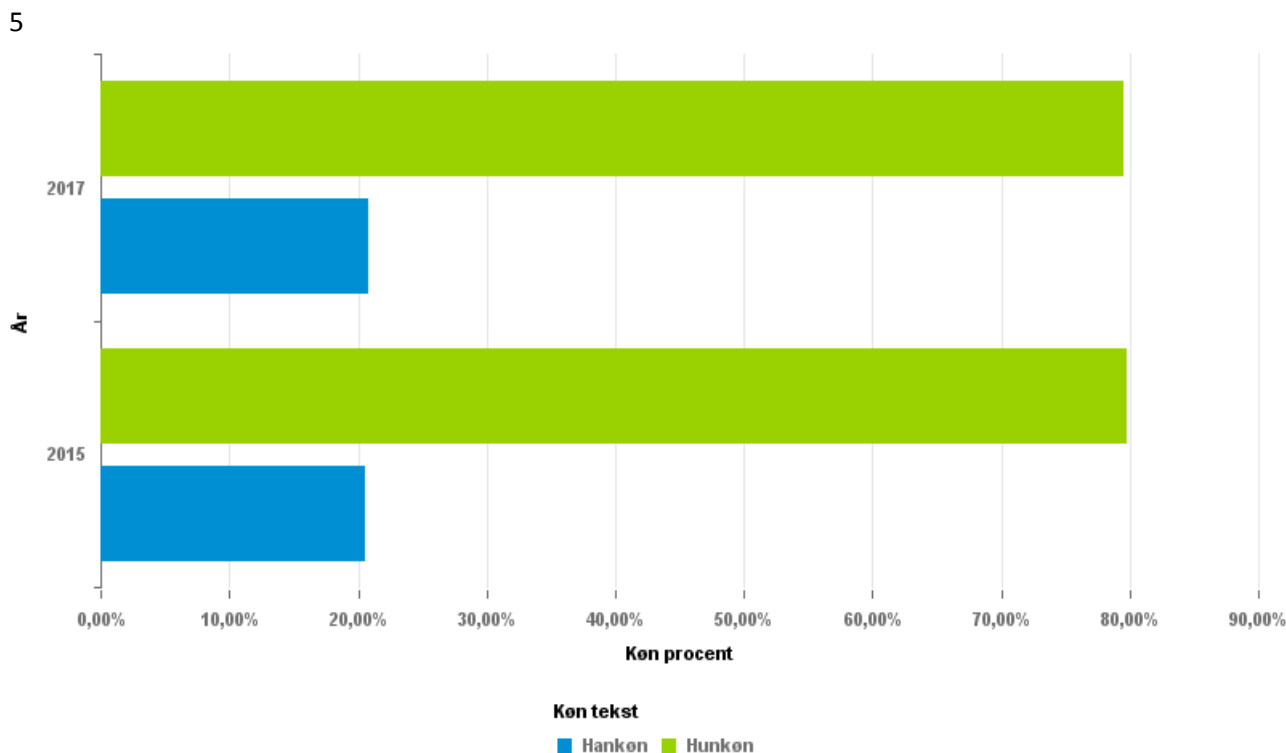
## **Ligestilling i udvalg, råd og nævn**

I Assens Kommune er der ikke nedsat nye råd, nævn eller udvalg siden den seneste ligestillingsredegørelse i 2015. Der vil formentligt blive nedsat nye råd, nævn og udvalg i forbindelse med den nye valgperiode.

## Ligestilling i tal

Dette afsnit præsenterer en række udvalgte og vigtige nøgletal, der afspejler udviklingen i ligestilling mellem mænd og kvinder i Assens Kommune i perioden 2015 til 2017.

Figur 1: Den samlede kønsfordeling i Assens Kommune i januar 2015 og januar 2017



Figur 1 viser fordelingen mellem mænd og kvinder blandt alle ansatte i Assens Kommune i henholdsvis 2015 og 2017. Det ses, at kønsfordelingen i 2017 stort set er uændret i forhold til 2015. Der er dog sket en marginal stigning i andelen af mænd, men der er fortsat ansat ca. fire gange så mange kvinder som mænd i Assens Kommune.

Figur 2: Kønsfordeling i lederstillinger fordelt på direktørområder for januar 2015 og januar 2017 - både i antal og procent

	2015		2017		2015		2017	
	Hankøn	Hunkøn	Hankøn	Hunkøn	Hankøn	Hunkøn	Hankøn	Hunkøn
By, Land og Kultur	12	60,00%	8	40,00%	10	50,00%	10	50,00%
Stabe	4	66,67%	2	33,33%	3	60,00%	2	40,00%
Velfærd	41	35,04%	76	64,96%	33	30,00%	77	70,00%
Assens Kommune	57	39,86%	86	60,14%	46	34,07%	89	65,93%

Tabellen ovenfor afspejler kønsfordelingen blandt ledere i vores tre direktørområder i henholdsvis 2015 og 2017. Af tabellen ses det, at den procentvise andelen af kvindelige ledere er steget på alle

direktørområder, og for Assens Kommune samlet set udgør kvindelige ledere 65,93% i 2017 mod 60,14% i 2015

Generelt er antallet af lederstillinger i Assens Kommune faldet med 8 stillinger i perioden, hvilket bl.a. skyldes sammenlægning af afdelinger, nedlæggelse af stillinger samt vakante stillinger.

Figur 3: Lønudvikling fordelt på køn fra januar 2015 til januar 2017

Køn	Ansatte jan 2015	Løn i alt jan. 2015	Ansatte jan 2017	Løn i alt jan 2017	Fuldtid stigning	Løn i alt stigning
<b>Kvinder</b>	1.963,8	34.288	1.961,9	35.623	-0,1%	3,9%
<b>Mænd</b>	504,0	37.433	507,2	38.167	0,6%	2,0%
<b>I alt</b>	2.467,8	34.930	2.469,2	36.145	0,1%	3,5%

I ovenstående tabel ses lønudviklingen blandt fuldtidsansatte mænd og kvinder fra 2015 til 2017. Tallene viser, at gennemsnitslønnen generelt er steget blandt alle fuldtidsansatte. Stigningen er dog størst blandt kvinderne, der i perioden har opnået en gennemsnitlig lønstigning på 3,9% mod mændenes lønstigning på 2,0%. Mændene er dog stadig i gennemsnit højere lønnet end kvinderne.

### Afrunding

Generelt set er det gået fremad med ligestillingen mellem mænd og kvinder i Assens Kommune siden seneste redegørelse i 2015. Antallet af kvindelige ledere er steget, andelen af mænd blandt alle ansatte i kommunen er steget, og gennemsnitslønnen for kvinder er steget. Desuden er vores arbejdspladser relativt gode til at tænke kønsaspektet ind i kerneydelserne, hvor det er relevant.

Vi er i gang med at udarbejde en ny personalepolitik, og der vil fortsat være fokus på ligestilling i vores kommende personalepolitik.