

*Ligestillings-
redegørelse*

2017

Aarhus Kommune

Lovgrundlag

Alle kommuner og regioner 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. Ligestillingsredegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd.

Formål

Formålet med ligestillingsredegørelserne er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelse 2017 på det kommunale og regionale område beskriver perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017.

Opbygning af indberetningsskemaet

Indberetningen indeholder i alt 20 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 10 spørgsmål vedrørende regionens kerneydelser (borgerrettede ydelser). Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i 3 kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Forventede resultater

Derudover indeholder indberetningsskemaet et afsnit med tabeller med fakta om kønsfordelingen i kommunen og/eller regionen blandt henholdsvis ledere og personale fordelt på stillingskategorier. Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er fra februar 2017, de senest tilgængelige tal, og er opgjort på årsværk.

Til sidst i indberetningsskemaet er der afsat plads til, at kommunen og/eller regionen i fritext mere uddybende kan beskrive arbejdet med ligestilling. Det kan fx være kommunens/regionens egen analyse af de sidste 2 års arbejde, eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

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:

Af personalepolitikken for Aarhus Kommune fremgår det, at der tilstræbes en mere ligelig fordeling af begge køn inden for alle arbejdsfunktioner, fag og stillingsgrupper. Der følges op årligt på måltal i forbindelse med den årlige afrapportering til Aarhus Byråd i Personaleredegørelsen. I Teknik og Miljø er der inden for de områder, hvor kønsfordelingen er meget skæv en bevidsthed om dette. Rekrutteringsmæssigt er det dog en udfordring, at der på visse uddannelsesretninger er en tilsvarende skæv kønsfordeling blandt de studerende. Udligning kan derfor have et længerevarende perspektiv. Sundhed og Omsorg har en målsætning om, at mænd skal udgøre en mere ligelig andel af social- og sundhedspersonalet. Andelen af mænd blandt Social- og Sundhedspersonalet i Aarhus Kommune er svagt faldende, hvorfor Sundhed og Omsorg overvejer, hvad der kan gøres for at rekruttere flere mænd til omsorgsfag i forbindelse med kommende rekrutteringsinitiativer.

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

Af personalepolitikken for Aarhus Kommune fremgår det, at der tilstræbes en mere ligelig fordeling af begge køn inden for alle arbejdsfunktioner, fag og stillingsgrupper. I forbindelse med rekruttering af ledere ønskes det, at der er en ligelig kønssammensætning i forhold til ledere. Kønsfordelingen følges og publiceres hvert år i personaleredegørelsen. Da ledere ofte bliver i stillingerne i en længere periode, vil en ændret kønssammensætning blandt ledere skulle ses over en længere årrække. Sundhed og Omsorg følger Udvalget for Mangfoldighed og Ligestillingsudvalgets handlingsplan for Aarhus Kommune. Her fremgår det, at vi vil skabe lige muligheder for en karriere som leder. Der følges årligt op på måltal. I Teknik og Miljø's afdeling "AffaldVarme Aarhus", som er et teknisk område, var der tidligere næsten udelukkende mandlige mellemledere og chefer. Nu er fordelingen blevet ændret, således at kvinderne udgør en tredje del af cheferne og mellemlederne. Børn og Unge arbejder løbende for at sikre en mangfoldig personalesammensætning, der afspejler det omgivende samfund.

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:

I forbindelse med rekruttering af personale ønskes det altid, at der er en bredde i ansøgerfeltet, og i den gruppe som bliver indkaldt til samtale. Det gør sig også gældende ift. køn. Der arbejdes generelt med en mainstreaming-tilgang, hvor bl.a. stillingsopslag formuleres, så de appellerer til at både kvinder og mænd søger stillingerne. Aarhus Kommune anbefaler i sine stillingsopslag alle til at søge uanset køn. Det indbefatter også opmærksomhed på, at der ikke ensidigt anvendes modelfotos af enten mænd eller kvinder i jobopslag. Der er dog oftest som udgangspunkt fokus på match mellem de opgaver, der skal løses og den kommende medarbejders kompetencer og i mindre grad fokus på, hvilket køn ansøgeren har. På voksen-handicapområdet og indenfor familie, børn og unge-området i Sociale forhold og beskæftigelse, er der aktuelt fokus på, hvordan der kan rekrutteres flere mænd til myndighedsområdet. Der tages afsæt i en forståelse af, at personalets sammensætning kan have betydning for de kerneydelser, der leveres til borgerne (projektet er stadig i opstartsfasen). I rekrutteringen af nye medarbejdere arbejder Børn og Unge løbende for at sikre en mangfoldig personalesammensætning, der afspejler det omgivende samfund. Børnene og de unge skal opleve voksne med forskellig kulturel baggrund, med handicap, en ligelig kønsfordeling mv. Et fokus på mangfoldighed er dermed led i en forebyggende indsats i arbejdet mod bevidst og ubevidst diskrimination. Børn og Unge har siden sidste ligestillingsredegørelse igen afprøvet speedrekruttering, hvor arbejdsløse pædagoger mødes ansigt til ansigt med potentielle arbejdsgivere ved caféarrangementer. Det fysiske møde giver plads til at kemi, energi og væsen kan spille med i valget af ny medarbejder – inden der sorteres i ansøgerfeltet. I Teknik og Miljø har man lykket sig med at ansætte flere kvinder på f.eks. genbrugspladserne og forbrændingsanlæggene ved at signalere mangfoldighed i stillingsopslag, sammensætning af ansættelsesudvalg og udvælgelsen af ansøgere til samtale.

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:

Også i forhold til rekruttering af ledere, arbejdes der ud fra en mainstreaming-tilgang. Der er dog primær fokus på, at ansøger skal matche stillingsprofilen. Der er dog også et ønske og opmærksomhed på, at begge køn er repræsenteret i lederstillinger. Der er fokus på formulering i stillingsopslag, brede i ansøgerfeltet og i gruppen som bliver indkaldt til samtale, ligesom der er fokus på repræsentation af både mænd og kvinder i ansættelsesudvalgene. I 2014 blev der nedsat en taskforce, som opstillede konkrete anbefalinger til øget ligestilling og mangfoldighed i kommunens ledelse. På baggrund heraf, blev det besluttet, at ledertalentudvikling på tværs af magistratsafdelingerne skal være driver for at øge ligestilling og mangfoldighed i ledelse. Konkret arbejdes der med strategisk ledertalentudvikling, hvor kønsligestilling er et af flere elementer, der lægges vægt på, når ledere rekrutteres og ledertalenter spottes. Børn og Unges hoved MED udvalg, har siden 2010 sat fokus på, og sat konkrete initiativer i gang, som skal fremme afdækningen af lederpotentiale blandt Børn og Unges medarbejdere. Dette sker for at sikre, at alle medarbejdere med lederpotentiale får mulighed for at blive leder uanset baggrund.

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 bliver udarbejdet kønsopdelt data i personaleredegørelsen på blandt andet faggruppefordeling, ledelsesniveauer, etnicitet, lønniveau og sygefravær, for at generere vide om, hvorvidt der er nogle områder, hvor der er behov for opmærksomhed eller handling. Som et eksempel på anvendelse af kønsopdelt data har Sundhed og Omsorg i 2016 benyttet data om sygefravær til at iværksætte indsatsen "Gravid og Glad", som er et tilbud til alle gravide med-arbejdere og elever. Formålet har været at reducere det graviditetsbetingede fravær, at øge trivslen og forbedre tiden på arbejdspladsen frem mod barsel. Gravide har fået tilbud om forløb med ugentlig træning varetaget af en fysioterapeut, rådgivning på den gravides arbejdsplads og undervisning varetaget af en jordemoder. Desuden har der været netværksmøder, hvor de gravide medarbejdere har haft mulighed for at udveksle erfaringer og sparre med hinanden på tværs af faggrupper. Resultater fra indsatsen viser, at:

- Gravide medarbejdere, der har deltaget i Gravid og Glad, har færre graviditetsbetingede fraværsdage end gravide medarbejdere der ikke har deltaget.
- Deltagerne har gennemsnitligt haft 15 fraværsdage mindre sammenlignet med gravide, der ikke har deltaget i tilbuddet i samme periode.
- Dette er en besparelse på næsten en halv million kroner i sygefraværsudgifter. Besparelsen kunne have været på 2,2 millioner kroner, hvis alle gravide i Sundhed og Omsorg havde deltaget og opnået samme effekt af forløbet.

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

- ☐ Aldrig
- ☒ Sjældent
- ☐ Af og til
- ☐ Ofte
- ☐ Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud:

Kønsligestilling er et af flere elementer, der lægges vægt på, når ledere rekrutteres og ledertalenter spottes og der i den forbindelse bevilliges pladser på lederafklaringskurser og lederaspirantkurser. I praksis bliver der dog ikke altid taget højde for ansøgers køn i forbindelse med kompetenceudvikling, efteruddannelse osv.

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

- ☐ Aldrig
- ☐ Sjældent
- ☒ Af og til
- ☐ Ofte
- ☐ Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

Som beskrevet tidligere bliver der udarbejdet kønsopdelt data i den årlige personaleredegørelse. Herudover indgår køn ofte i trivselsundersøgelsen/arbejdsklimamålingen (hvert 3. år) og i social kapital målingen (hvert år).

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:

Vi formidler information via Aarhus Kommunes hjemmeside, intranet for medarbejdere samt via den årlige personaleredegørelse. Kommunens samarbejdssystem (MED-systemet) drøfter årligt personaleredegørelsens, hvor køn aspektet indgår. I Teknik og Miljø tages det op ad hoc på afdelingsmøder m.v. til drøftelse efter offentliggørelse af statistikker fra HR eller Aarhus Kommunes hjemmesider. Det kan være i relation til sygefravær, barselsorlov og brug af seniorstillinger med et kønsperspektiv. I Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse er det en del af arbejdskulturen, at både mænd og kvinder benytter sig af at holde orlov i forbindelse med familieforøgelse. Opfordringen til dette fra ledelsen kan fx foregå på personalemøder. Der arbejdes ledelsesmæssigt og generelt med at skabe sammenhæng mellem arbejds- og familieliv uanset, hvilket køn medarbejderne har.

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	5	6	17	83	27	73
Chefer	68	76,89	144,89	47	53	46	54
Ledere	720,97	301,15	1022,12	71	29	69	31
I alt	789,97	383,04	1173,02	67	33	65	35

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					
	M K (årsværk) (årsværk)		Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	823,54	519,69	1343,22	61	39
Lærere m.fl.	1659,57	963,27	2622,85	63	37
Kontor/EDB	1389,22	416,18	1805,4	77	23
Pædagoger	4447,38	1682,03	6129,41	73	27
Sundhedspersonale	152,39	6,12	158,5	96	4
SOSU/plejepersonale	6097,57	995,02	7092,58	86	14
Øvrige	841,05	1388,67	2229,72	38	62
I alt	15410,71	5970,98	21381,68	72	28

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
- ☐ 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	☒	☐	☐
Børn og unge	☒	☐	☐
Uddannelse, herunder folkeskole	☒	☐	☐
Kultur, fritid og turisme	☐	☐	☒
Social	☐	☐	☒
Ældreområdet	☒	☐	☐
Teknik og miljø	☒	☐	☐
Administration og digitalisering	☐	☐	☒
Sundhed og forebyggelse	☐	☒	☐

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.

Aarhus Kommunes Udvalg for mangfoldighed og ligestilling var i 2015 initiativtager til, at to forvaltninger i kommunen deltog i Ministeriet for Børn og Ligestilling og KL's netværksprojekt "Spydspidsprojektet". På baggrund af erfaringerne fra projektet anbefalede udvalget i foråret 2016 Direktørgruppen at sprede ligestillingsvurderinger mere systematisk i kommunen. Det har resulteret i, at alle magistratsafdelinger fra medio 2016 til ultimo 2017 afprøver det at arbejde med ligestillingsvurderinger. Afslutningsvis laves der en erfaringsopsamling, og derefter vil der blive arbejdet med spredning og kommunikation, så medarbejdere og ledere i kommunen bliver opmærksomme på, hvor vigtigt det er, at vurdere om alle borgere har gavn af og adgang til kommunens tilbud og ydelser. Hvis ikke der er ligestilling, kan det forbedres ved at ændre lidt på indholdet eller kommunikationen. Hvor nogle magistratsafdelinger har arbejdet med ligestillingsvurderinger i mange år er det nyt for andre. Udvalget har samarbejdet med Dansk Kvindesamfund og Magistratsafdelingen for Børn og Unge omkring kønsligestilling på børn- og ungeområdet. Det skyldes, at data viser, at der er store forskelle på, hvordan drenge og piger klarer sig i skolen og trives i skoletiden. Arbejdet har blandt andet medført en dialog mellem Udvalget for mangfoldighed og ligestilling, Beskæftigelsesudvalget og Børn og Ungeudvalget om temaet. Konkret har udvalgets arbejde resulteret i, at Magistratsafdelingen for Børn og Unge har fået et øget fokus på kønsligestilling. Der er blandt andet rundsendt inspirationsmateriale om kønsforskelle til ledere og medarbejdere, og der arbejdes systematisk med temaet i kvalitetsrapporter (både i hovedrapporten og i de lokale rapporter). Endvidere indgår der kønsopdelt data i elev-trivselsmåling. På sigt skal kønsaspektet også indarbejdes i Børn og Unges forebyggelsesmodel, ligesom der er igangsat et pilotprojekt i en børnehave med fokus på pædagogik og køn. Sundhed og Omsorg laver mange undersøgelser og målgruppeanalyser, hvor borgers køn indgår. Eksempler herpå er: •WHO måling af borgere i hjemmeplejens livskvalitet (årligt) •Undersøgelse af borgers trivsel i plejeboliger (årligt) •Hvordan Har Du Det? Aktiv anvendelse af data fra undersøgelse på sundhedsområdet, som indhentes ca. hvert 4. år (senest i maj 2017) og som bl.a. anvendes i forbindelse med opfølgning på Sundhedspolitikken for Aarhus Kommune. •Data-udtræk på folkesundhedsområdet – særligt i forhold til udsatte boligområder. •Brugertilfredshedsundersøgelse i Sundhed og Omsorg. Løbende evalueringer af forskellige indsatser, herunder effekten af tilbud om psykologsamtaleforløb til ældre borgere visiteret gennem Sundhed og Omsorg, Aarhus Kommune. I Kultur og Borgerservice tænkes kønsaspektet ofte ind i forbindelse med brugerundersøgelser og lignende analyser, hvor der er opmærksomhed på at undersøge, om nogle forhold især gør sig gældende for bestemte målgrupper – herunder henholdsvis kvinder og mænd. Eksempelvis måles foreningsdeltagelsen blandt børn og unge fordelt på køn. Generelt set er der i tilrettelæggelsen af ydelserne i Kultur og Borgerservice opmærksomhed på at tilpasse og målrette tilbuddene til forskellige målgrupper. Dette med henblik på at nå ud til og gøre tilbuddene attraktive for alle borgere. Her spiller kønsaspektet en væsentlig rolle. Det kan f.eks. handle om at tilrettelægge tilbud på bibliotekerne, så tilbuddet appellerer til begge køn. Et vigtigt afsæt for at målrette tilbuddene er netop brugerundersøgelserne og lignende analyser, hvor (bl.a.) kønsaspektet er tænkt ind. Analyser af foreningsdeltagelsen har eksempelvis vist, at særligt piger/kvinder med anden etnisk herkomst har en lav foreningsdeltagelse. På baggrund heraf understøttes derfor foreningsaktiviteter for piger/kvinder med anden etnisk baggrund end dansk. I Sociale forhold og Beskæftigelse indgår kønsaspektet aktuelt indenfor forsorgsområdet i forhold til at afdække kønsligestilling i forhold til de interne beskæftigelsesrettede tilbud og i forhold til analyser på alkoholmisbrugs- kriminalitets- og antiradikaliseringssområdet. Ligeledes er det på beskæftigelsesområdet i mange tilfælde relevant at opgøre data kønsopdelt, f.eks. ift. unges valg af uddannelse og på iværksætterområdet.

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.

Aarhus Kommune har fælles skriveguide, som anviser, hvordan man kan sikre, at kommunikationen henvender sig bredt til målgruppen herunder også kvinder og mænd. Der er opmærksomhed på, at kommunikationen i nogle tilfælde primært er henvendt til det ene køn, hvilket dermed skal afspejle sig i formuleringer, valg af billeder mv. I Kultur og Borgerservice drøftes det løbende, hvordan der sikres ligestilling i kommunikation og kampagner med henblik på at nå ud til forskellige målgrupper – herunder kønsmæssigt. Ligeledes gøres det i Teknik og Miljø blandt andet på oplysningstavler ved anlægsarbejde, hvor der bevidst anvendes både mænd og kvinder. Kommunikationen i Sundhed og Omsorg har altid modtager i fokus. Det drejser sig både om interne elektroniske nyhedsbreve og magasinet Vital. Desuden tænkes stillingsopslag også som branding i Sundhed og Omsorg – og her medtænkes kønsaspektet altid.

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

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres kommune

Som oftest indgår køn ikke som et kriterium i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer. Det kan dog forekomme, at et projekt, hvortil der søges tilskud, netop har til hensigt at nå en særlig målgruppe (f.eks. et bestemt køn). Men der er store forskelle i magistratsafdelingerne i mellem på dette område. Sundhed og Omsorg bidrager til Aarhus Kommunes Ligestillingsvurderingsindsats 2017, som samler indsatser, hvor bl.a. kønligestilling medtænkes i kerneydelser. Vores indsatser skal her ses i sammenhæng med Sundhedspolitikken for Aarhus Kommune: "Sammen om sundhed - mere af det der virker." Sundhedspolitikken har 4 fokusområder, og kønligestilling er relevant i forhold til alle. Dog er det hovedsageligt i forhold til lighed i sundhed, at det er relevant med en konsekvens-vurdering, når der afsættes midler til nye aktiviteter. Konkrete eksempler herpå er: • Samarbejde med Hjerteforeningen om hjertemotion; et træningstilbud til mænd med hjer-tekarsygdomme (obs. også blandede hold i 2017) • Kvindegymnastik for borgere i udsatte boligområder (formål at fastholde motionsvaner og indsluse til tilbud i lokalsamfund og foreningsregi) • Mens Health Week (aktiviteter afvikles på baggrund af forskning, som viser at mænds sundhedstilstand generelt er dårligere end kvinders) • Mænds mødesteder (samarbejde med Det Boligsociale Fællessekretariat om brobygning til kommunale tilbud)

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:

For eksempel ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer samt i valg af deltagere til valg, paneler m.v. I Kultur og Borgerservice også i forhold til sammensætning af råd som kunstrådet, musikerudvalget og billedkunstudvalget tilstræbes en mere ligelig kønsfordeling. Sundhed og Omsorg deltager i projekt LAKS – Lige Adgang til Kommunale Sundhedstilbud. LAKS er et partnerskabsprojekt, som formål at undersøge, hvordan vi, via differentierede indsatser kan forbedre sundheden for de mest udsatte borgere. Som en del heraf inddrages også kønsaspektet i kompleks sammenspil med generel social og sundhedsmæssig ulighed. Vi har været repræsenteret med 3 enheder i projektet, hvor hver enhed har arbejdet med at identificere og løse de udfordringer, som medarbejderne i de enkelte enheder oplever som barrierer for at kunne nå målet om at skabe mere lighed i sundhed. Projektet er afsluttet i 2017 og de gode erfaringer fra de i alt 19 kommunale social- og sundhedstilbud er præsenteret i et inspirationskatalog – som er tilgængeligt online på Sundbynetværkets hjemmeside. Der arbejdes i øjeblikket på hvordan erfaringer fra projektet kan implementeres i Sundhed og Omsorg.

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.

Alle magistratsafdelinger i gang med at afprøve ligestillingsvurderinger. Da det blev igangsat, blev der rundsendt relevant materiale om ligestillingsvurderinger. Der laves som afslutning på projektperioden en erfaringsopsamling, og derefter vil der blive arbejdet med spredning og kommunikation, så medarbejdere og ledere i kommunen bliver opmærksomme på, hvor vigtigt det er, at vurdere om alle borgere har gavn af og adgang kommunens tilbud og ydelser, og konkret hvordan det kan gøres. Børn og Unge har i 2016 rundsendt en dialogpakke om køn i pædagogisk praksis til alle dagtilbud og skoler i kommunen. Denne omtaltes ikke specifikt som en ligestillingsvurdering, men havde mange fællestræk med en ligestillingsvurdering, idet den havde fokus på relevans, data, reflektionssspørgsmål på kønsområdet. Kønsforskelle i forhold til deltagelsen på sports- og fritidsområdet indgår jævnligt som en del af diverse undersøgelser på området og fremlægges ofte i form af artikler, oplæg på konferencer, kurser, netværksmøder mv. På social og beskæftigelsesområdet er der ikke centralt besluttede/gældende procedurer eller værktøjer til ligestillingsvurdering af kerneydelser ift. Området er meget bredt og specialiseret, så værktøjer og procedurer til vurdering af ligestilling i kerneydelserne tager afsat i lokalt behov og kontekst. Det kan dog i visse tilfælde være med en central understøttelse i form af eksempelvis projekt- og konsulentstøtte. I forbindelse med en del planopgaver i Teknik og Miljø inddrages borgerne systematisk i henhold til en fastlagt model for borgerinddragelse, ligesom planlæggere/sagsbehandlere forholder sig til mulige konsekvenser i relation til kønsligestilling ved udformning af forslag til planer og projekter. Konkret undersøger en arbejdsgruppe i Teknik og Miljø i 2017 mulighederne for/effekten ved brug af ligestillings-/mangfoldighedsvurderinger i relation til tre udvalgte områder: -Cykelplan -Friluftplan -Grønt medborgerskab Det er planen på den baggrund at indstille til Chefgruppen, om det kan anbefales at præsentere værktøjet bredt i Teknik og Miljø, og herunder hvordan kompetenceudviklingen i givet fald vil kunne finde sted. Temadage og/eller workshops vil være oplagte muligheder og gerne med et tværgående Aarhus Kommune perspektiv, med henblik på udvikling af fællesskab om løsningen af kernopgaven, videndeling og inspiration.

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.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Aarhus Kommune

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller

Lige@um.dk