

LIGESTILLINGSREDEGØRELSE FOR VARDE KOMMUNE 2013



Kilde: foodculture.dk/samfund_og_forbrug

Baggrund

Formålet med de kommunale ligestillingsredegørelser 2013 er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling mellem mænd og kvinder, både indenfor personaleområdet og kerneydelserne.

Denne redegørelse beskriver perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

Udarbejdelsen af ligestillingsredegørelsen udspringer af følgende lovgrundlag:

Lovgrundlag

I ligestillingslovens § 4 står der, "at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning". Ligestillingsredegørelsen følger således op på denne del.

I lovens § 5a står der videre, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet, over for kommunens og regionens beboere, mindst hvert andet år skal redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Indberetningen er opdelt i 3 fokusområder.

1. Ligestillingspolitik på personaleområdet, spørgsmål 1-7
2. Ligestilling i kerneydelser, spørgsmål 8 - 13
3. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg, spørgsmål 14 - 15

Spørgsmålene under de tre fokusområder relaterer sig alle til **politikker, handlinger og initiativer samt resultater af handlingerne**.

Baggrund for besvarelserne og udarbejdelsen af redegørelsen

Funktionaliteten af spørgeskemaet gav mulighed for at udsende dele af spørgeskemaet til personer, som kunne svare eller kunne indsamle relevant viden, som gjorde det muligt at besvare dele af spørgeskemaet.

Spørgsmål 1-7 er besvaret af personalechef, Svend Aage Jensen.

Spørgsmål 8-13 er udsendt til sekretariatscheferne på kerneydelsesområderne: Lotte Cortsen, Børn & Unge, Maiken Schmiegelow, Social, Sundhed & Beskæftigelse samt Pia Hauge, Plan, Kultur & teknik.

Spørgsmål 14-15 er besvaret af teamleder i Ledelsessekretariatet, Anna Ellesgaard.

På baggrund af besvarelserne er redegørelsen udarbejdet af Kamilla B. Sørensen fra Staben Personale, som også er ansvarlig for, at det indberettede er godkendt i organisationen, inden det indsendes til Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

Behandlingsprocessen i Varde Kommune

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen, inden redegørelsen sendes til ministeren for ligestilling.

Behandlingsprocessen er følgende:



Efter behandlingsprocessen og godkendelse i Byrådet indsendes redegørelsen til Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i foråret 2014. Når resultaterne fra ligestillingsredegørelserne foreligger, vil den enkelte kommune have mulighed for selv at foretage udtræk fra databasen, som indeholder samtlige indtastede informationer fra de indberettende offentlige myndigheder mv.

Ligestillingsredegørelsen for Varde Kommune 2013

Ligestilling på personaleområdet

Første del af spørgeskemaet omhandler 'Ligestilling på Personaleområdet'. Der er syv spørgsmål relateret til politikker, måltal, målsætninger og initiativer og resultater på ligestillingsområdet. Initiativerne er blandt andet relateret til rekruttering, ligeløn og medarbejderundersøgelser.

Politikker på personaleområdet



1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja
- Nej

Politikker på personaleområdet



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

Der er ikke udformet en eksplicit Ligestillingspolitik i Varde Kommune. I stedet arbejder Varde Kommune med ligestilling i et bredere perspektiv, hvor ligestilling af mænd og kvinder er omfattet af mangfoldighedsbegrebet i mangfoldighedspolitikken (dokumentnr. 887165/12). Af visionen i politikken fremgår blandt andet, at Varde Kommune ser menneskelig forskellighed som en ressource, og at vi er en arbejdsplads, der værdsætter mangfoldighed og multikulturelle kompetencer som værdiskabende faktorer for kommunen som virksomhed.

I mangfoldighedsværktøjskassen er fokus på ligestilling også indbefattet under afsnittene ´rekruttering og ansættelse` og ´mangfoldighedsledelse` (dokumentnr.815797/12).

I forhold til rekruttering og ansættelse fremgår blandt andet:

- Tjek hvorvidt stillingsbeskrivelsen ekskluderer pga.. køn, etnicitet, religion, alder, seksuel orientering eller handicap. Vær eksempelvis opmærksom på at sprogbrugen i en stillingsannonce kan afholde potentielle kandidater fra at søge stillingen.
- Sørg for at opfordre alle til at søge stillingen uanset køn, etnicitet, alder, religion, seksuel orientering eller handicap.
- Opstil udelukkende nødvendige og saglige kriterier for udvælgelsen af kandidater til både samtalen og selve stillingen.

I forhold til målsætninger fremgår det af afsnittet under mangfoldighedsledelse, at :

”Mangfoldighedsledelse er en strategisk og ledelsesmæssig indsats, hvor målet er at skabe en i højere grad inkluderende organisation, hvor der er lige muligheder for alle, og hvor der sigtes målrettet på at bruge medarbejdernes forskelligheder til at skabe gode relationer”.

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet?

I forbindelse med rekruttering af personale				
Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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.
I forbindelse med rekruttering til lederstillinger				
Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi overvejer ikke kønsfordelingen ved rekruttering til lederstillinger.				Det er fast procedure at tage højde for køns-fordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet?

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

Slet ikke



I ringe grad



I nogen grad



I høj grad



I meget høj grad



Vi bruger ikke kønsopdelte data på personale-området.

Det er fast procedure at bruge kønsopdelte data på personale-området.

Løn- og sygefraværstatistikker, der forelægges Hoved MED-udvalget kønsopdeles.

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

Slet ikke



I ringe grad



I nogen grad



I høj grad



I meget høj grad



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

Slet ikke



I ringe grad



I nogen grad



I høj grad



I meget høj grad



Vi inddrager aldrig kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Det er fast procedure at inddrage kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

I trivselsundersøgelsen, som blev foretaget i 2012, spørges til køn.

Resultater på personaleområdet

Personaletallene er opgjort i april 2013 af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Tallene er angivet i antal årsværk. Tallene er trukket i april 2013 under lærerkonflikten. Tallene for lærere kan derfor afvige fra det forventede.

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.

Resultater på personaleområdet



4. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier.

Varde					
Overenskomstområde	M	K	Total	M (%)	K (%)
Akademikere	32.6	75.7	108.4	30.1	69.8
Dagplejere	3.0	215.4	218.4	1.4	98.6
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	36.0	145.6	181.6	19.8	80.2
Kontor- og It-personale	31.3	211.9	243.2	12.9	87.1
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	65.7	158.0	223.7	29.4	70.6
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	19.8	35.9	55.7	35.5	64.5
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	25.7	127.6	153.4	16.8	83.2
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	35.8	321.6	357.4	10.0	90.0
Social- og sundhedspersonale	35.9	704.3	740.2	4.9	95.1
Socialrådg./socialformidlere	8.6	98.3	106.9	8.0	92.0
Specialarbejdere mv.	69.1	18.9	87.9	78.6	21.5
Syge- og sundhedspersonale - basis	5.8	160.1	165.9	3.5	96.5
Øvrige under 50 total	126.6	198.6	325.2	38.9	61.1
I alt	495.9	2472.0	2967.9	16.7	83.3

Varde							
Ledergruppe	M	K	Total	M (%)	K (%)	M Alle (%)	K Alle (%)
Topchefer	3.0	1.0	4.0	75.0	25.0	75.6	24.4
Chefer	17.0	9.0	26.0	65.4	34.6	56.1	43.9
Ledere	133.5	189.5	323.1	41.3	58.7	39.7	60.3
I alt	153.5	199.5	353.1	43.5	56.5	41.6	58.4

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.

Ligestilling på personaleområdet

5. I hvilket omfang er jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet forankret i kommunen?

Kommunens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora fx byrådet, direktion, mellemlidelse og samarbejdsudvalg mv.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid

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 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

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

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

Ligestilling i kerneydelser

Ingen er områderne indenfor kerneydelserne har udformet en politik eller opstillet målsætninger for ligestilling i kerneydelserne. Således viser spørgsmål 8 besvarelsene for Plan, Kultur & Teknik, Børn & Unge samt Social, Sundhed & Beskæftigelse. Alle tre områder har besvaret med `nej`

Politikker for ligestilling i kerneydelser



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

Ligestilling i kerneydelser

Spørgsmål 9 – 13 er besvaret af centrale personer i kerneydelserne; Børn & Unge, Social, Sundhed & Beskæftigelse samt Plan, Kultur & Teknik. Nedenstående svar er en samlet besvarelse fra de tre områder.

Handlinger i kerneydelser



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 aldrig 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 aldrig 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.

Ligestilling i kerneydelser

10. I hvilket omfang arbejder I med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser?

Vælg i hvilken grad I arbejder med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser og beskriv jeres gode eksempler. Ved hvert underspørgsmål kan jeres cases indsættes. Såfremt I har mere end én case, skrives jeres bedste cases først. Det vil gøre det muligt at fremhæve disse i organisationens 'Status-ligestillingsredegørelse', som vil blive udarbejdet til organisationen i forlængelse af indberetningen.

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 efterleves i praksis.

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

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid

Vi ligestillings-vurderer ikke initiativer indenfor vores kerneydelser.

Der er retningslinjer til ligestillings-vurdering af initiativer indenfor vores kerneydelser, som efterleves i praksis.

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

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.

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.

Råd, nævn og udvalg

Af § 5a i ligestillingsloven fremgår at kommuner er forpligtet til at indberette kønssammensætningen af udvalg mv. (efter § 10a) i ligestillingsredegørelsen. Af § 10a, stk.1 fremgår: 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.

Der er ikke ændret i byrådets, økonomiudvalgets eller de stående udvalgs sammensætning siden ligestillingsredegørelsen i 2011, hvor der skete en konstituering sidste byrådsvalget samme år. Der er i henhold til § 5a indstillet en mand og en kvinde til Bestyrelsen for Nationalpark Vadehavet.

Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



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 på råd, nævn eller udvalg, samt antal kvinder og antal mænd

Navn	Kvinder	Mænd
1. Bestyrelsen for Nationalpark Vadehavet	5	10
2. <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Tilføj

Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



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