

Spørgeskemaet udfyldes for Varde 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:

Varde Kommune har en mangfoldighedspolitik, der sikrer, at vi er en arbejdsplads, hvor

forskelligheder trives, og hvor mangfoldighed viser sig ved større kvalitet i opgaveløsningen og i

opnåede resultater

---

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

---

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:

Varde Kommune har ikke formuleret en særskilt ligestillingspolitik. Der arbejdes med

ligestilling i et bredere perspektiv, hvor ligestilling mellem kønnene er en del af Varde

Kommunes mangfoldighedspolitik. Der arbejdes derfor generelt på at få et så bredt

rekrutteringsgrundlag som muligt ift. køn, etnicitet m.v. Mangfoldighedspolitikken siger bl.a.:

"Varde Kommune ser menneskelig forskellighed som en ressource, og vi er en arbejdsplads, der

værdsetter mangfoldighed og multikulturelle kompetencer som værdiskabende faktorer"

---

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:

Lederstillingerne er omfattet af mangfoldighedspolitikken

---

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:

Personaleafdelingen udarbejder årligt og ad hoc redegørelser for lønudvikling og sygefravær

fordelt på køn

---

---

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

---

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

Vi benytter kønsopdelte data i APV og i trivselsundersøgelser

---

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

---

## 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	2	2	4	50	50	28	72
Chefer	10	9	19	53	47	48	52
Ledere	148,67	43,72	192,39	77	23	69	31
I alt	160,67	54,72	215,39	75	25	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	78,47	42,32	120,8	65	35
Lærere m.fl.	404,64	131,54	536,18	75	25
Kontor/EDB	249,61	53,09	302,7	82	18
Pædagoger	591,49	125,92	717,41	82	18
Sundhedspersonale	29,22	3	32,22	91	9
SOSU/plejepersonale	1368,66	101,14	1469,8	93	7
Øvrige	140,84	198,1	338,94	42	58
I alt	2862,93	655,12	3518,05	81	19

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"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger
Børn og unge	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger

Uddannelse, herunder folkeskole	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger
Kultur, fritid og turisme	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger
Social	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger
Ældreområdet	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger
Teknik og miljø	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger
Administration og digitalisering	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger
Sundhed og forebyggelse	<input type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/> Hverken politik eller målsætninger

## 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 den årlige Personaleredegørelse anvendes kønsopdelte data som grundlag for en analyse af f.eks. lønudvikling og sygefravær til fremlæggelse i HovedMED. Herudover udarbejdes der jævnligt brugerundersøgelser på fagområderne - især på skoler, dagtilbud og sundhedsområdet, hvor data er kønsopdelte

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.

I en aktivitet som Graviditet og vægtstabilisering sker kommunikationen fra Sundhedscentret via jordemødre, egen læge og sundhedsplejen - altså hvor de gravide kvinder typisk møder sundhedsvæsnet. I aktiviteter som f.eks. Mænd og Sundhed og Mænd og Bækkenbundstræning udarbejdes der plakater/annoncer, hvor det tydeligt fremgår, at aktiviteten kun er for mænd. Samtidig placeres plakater og annoncer på steder, hvor mænd i høj grad kommer f.eks. i sportshaller, på biblioteket m.v. Skoleområdet står bag aktiviteterne Dreng Camp (til og med 6. klasse) og Unge Camp (udskolingen 7.-9. klasse) for drenge med motivationsmæssige udfordringer ift. indlæring. Skoleområdet har kørt roadshows på skolerne for specifikt drenge og deres lærere og på den måde fået drengenes opmærksomhed og mulighed for at skabe interesse for aktiviteterne

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

DrengCampen for drenge med motivationsmæssige udfordringer ift indlæring har modtaget midler fra Varde Kommune til at gennemføre aktiviteten.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

Ja  Nej

---

---

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
AFLD	0	1
Beboerklagenævn	0	1
Beredskabskommissionen, Den fælles	0	2
Bevaringsfond Varde	0	2
Bevaringsforenings præmieringsudvalg Varde	0	2
Bevillingsnævn	1	3
Blåbjerg Biogas - bestyrelsen	0	1
Børn og Ungeudvalget	0	2
Børne- og Ungdomstandplejeudvalget	2	1
Danmarks Biblioteksforening	1	0

---

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

Ja  Nej

---

---

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
Det Danske Madhus	0	2
Det Grønne Råd	0	2
DIN Forsyning	0	2

Ekspropriationskommissionen vedr. fast ejendom	0	1
Energist I/S	0	1
Fredningsnævnet for Sydjylland (nordlig del)	0	1
Fritidsrådet	1	0
Garnisonsfond, Varde Kommunes	0	3
Handicaprådet	1	2
Hegnsynet	0	3

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

Ja  Nej

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
Hjemmeværnets distriktsudvalg Sydvestjylland	0	1
Hospice Sydvestjylland – bestyrelsen	0	1
Integrationsrådet	1	1
KIMO	0	1
Kommunikation & hjælpemidler i Esbjerg – bestyrelsen	0	1
Konserveringscenter Vest – bestyrelsen	1	0
Kunstudvalget	1	2
Kyst til kyst stien – styregruppen	0	1
LAG Fanø-Varde	0	1
Mark og vejfredsloven	0	3

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

Ja  Nej

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
Vardemuseerne	2	4
Museumscenter Blåvand Fonden	0	1
Nationalpark Vadehavet	0	1
Naturpark Vesterhavet, naturparkrådet	1	1
Nymindegabmalerne – Blaabjerg Museum	0	2

Overtaksationskommissionen vedr. off. Veje	0	1
Produktionsskole Vest – bestyrelsen	0	2
ProVarde – repræsentantskab og bestyrelse	2	2
Skatte- og vurderingsankenævn Sydvestjylland	0	2
Sluseudvalget for Ringkøbing Fjord	1	0

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

Ja  Nej

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
Social- og Sundhedsskolen Esbjerg – bestyrelsen	2	0
SSP-Hovedudvalget	1	1
Sydtrafik – repræsentantskabet	0	1
Taksationskommissionen vedr. fast ejendom	0	0
Taksationskommissionen vedr. off. Veje	0	2
Ungdomsskolen – bestyrelsen	2	1
Vadehavet, Det rådgivende udvalg for	0	1
Vadehavets formidlerforums styregruppe	0	1
Vandløbsoplandsstyregruppe (Vand og Natura 2000-planer)	0	2
Vandopløbsstyregruppe (VOS)	0	1

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

Ja  Nej

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
Varde Forsyning	0	5
Varde Gymnasium – bestyrelsen	0	1
Varde Handelsskole og Handelsgymnasium – bestyrelsen	0	1
Vestbanen – bestyrelsen	0	2
VUC Vest S/I	0	1
Ølgod Fonden – bestyrelsen	2	2

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