

INDBERETNING TIL LIGESTILLINGSREDEGØRELSEN 2015 FOR VARDE KOMMUNE



UDARBEJDET AF PERSONALE, HR-KONSULENT, KAMILLA B. SØRENSEN

Baggrunden for redegørelsen

Formålet med de kommunale ligestillingsredegørelser er at gøre status for ligestillingsindsatsen og at 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. november 2013 til 31. oktober 2015**.

Udarbejdelsen af ligestillingsredegørelsen udspringer af ligestillingsloven, hvoraf det fremgår:

"at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning" (jf. § 4) og "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" (jf. § 5)

Indhold i indberetningsskemaet, som sendes til ministeriet.

Indberetningen indeholder i alt 20 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 10 spørgsmål vedrørende kommunens 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 blandt henholdsvis ledere, opdelt på lønramme, og ansatte, fordelt på stillingskategorier. Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er fra februar 2015, de senest tilgængelige tal, og er opgjort på årsværk.

Indberetning er udarbejdet på baggrund af tilbagemeldinger fra relevante personer, som har kunnet svare på de relevante spørgsmål for sit område.

Personale er ansvarlig for at indberette redegørelsen og inden da, sørge for, at redegørelsen er godkendt i organisationen inden den indsendes til Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling

Behandlingsprocessen i Varde Kommune

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen, inden redegørelsen sendes til ministeren for Børn, Undervisning og Ligestilling

Behandlingsprocessen er:

Direktionen den 21. oktober 2015
Økonomiudvalget den 28. oktober 2015
Byrådet den 3. november 2015

Redegørelsen sendes til Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling efter behandlingsprocessen og godkendelse i Byrådet indsendes

Når resultaterne foreligger i foråret 2016, vil Varde Kommune få tilsendt redegørelsen sammen med en statusoversigt, der sammenligner Varde Kommunes egen indsats med samtlige andre kommuners indsats vha. et ligestillingsindeks.

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelse vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i foråret 2016 sammen med landets øvrige kommuners redegørelser.

Indhentelse af oplysninger i Varde Kommune

Personaleafdelingen er ansvarlig for at indhente oplysninger til udfærdigelse af Ligestillingsredegørelsen og at få indholdet godkendt i Byrådet inden indsendelse til ministeriet.

VARDE KOMMUNES INDBERETNING TIL REDEGØRELSEN

POLITIKKER PÅ PERSONALEOMRÅDET

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

Ja

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder 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 i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

I forhold til målsætninger fremgår det af mangfoldighedspolitikken under afsnittet '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".

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

N/A

2.c. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:

N/A

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:

Der er ikke formuleret 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, som blev godkendt i Hoved MED-udvalget i februar 2011 (dokumentnr. 887165/12). Af visionen i politikken fremgår blandt andet, at Varde Kommune ser menneskelig forskellighed som en ressource, og som en værdiskabende faktor for kommunen som virksomhed.

I værktøjskassen til mangfoldighedspolitikken (dokumentnr. 815797/12) er fokus på ligestilling indbefattet under afsnittene 'rekruttering og ansættelse' og 'mangfoldighedsledelse'.

I forhold til rekruttering og ansættelse fremgår blandt andet:

- Tjek hvorvidt stillingsbeskrivelsen ekskluderer pga. køn...
- Sørg for at opfordre alle til at søge stillingen uanset køn...

- Opstil udelukkende nødvendige og saglige kriterier for udvælgelsen af kandidater til både samtalen og selve stillingen.

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:

Mangfoldighedspolitikken omfatter også ledere i Varde Kommune

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:

Opdelingen er brugt i løn- og sygefraværstatistikker, som forelægges Hoved MED-udvalget. Inddelingen bruges også i forbindelse med kortlægning af sygefraværet til internt brug

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

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

FAKTA PÅ PERSONALEOMRÅDET

9. ANTAL MÆND OG KVINDER 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	27	73
Chefer	10	13	23	43	57	46	54
Ledere	152,4	48,02	200,43	76	24	69	31
I alt	163,4	63,02	226,43	72	28	65	35

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. mænd og kvinder for alle kommuner.

Ansatte

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	82,16	36,64	118,8	69	31
Lærere m.fl.	416,1	134,47	550,57	76	24
Kontor/EDB	236,67	52,71	289,38	82	18
Pædagoger	610,71	120,67	731,38	84	16
Sundhedspersonale	35,92	3	38,92	92	8
SOSU/plejepersonale	1393,03	112,7	1505,72	93	7
Øvrige	152,77	229,01	381,77	40	60
I alt	2927,34	689,2	3616,54	81	19

Note: Data er trukket (februar 2015) 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 checked="" type="checkbox"/> Politik	<input type="checkbox"/> Målsætninger	<input 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"/>

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.

Vi medtænker kønsaspektet, når det vurderes, at det giver værdi for den konkrete opgave og i forhold til den målgruppe vi gerne vil nå.

Når der undervises i at lave brugerundersøgelser, mv. anbefaler vi, at man vurderer kønsaspektets relevans og brugbarhed.

13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af 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 forbindelse med Facebook-opslag anvendes af og til kønsselektering, hvis indholdet gør, at vi ønsker at nå en særlig gruppe, f.eks. i forbindelse med idrætsarrangementer for mænd, som senest har været aktuelt.

På Børn og Unge-området indtænkes formidling af information til begge forældre.

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

På baggrund af ledighedstal fordelt på køn. Pt. er der mange kvindelige HK'ere, som er ledige. Derfor fordeles der midler til kursusaktiviteter med henblik på opkvalificering for at minimere antallet.

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 ALLE VARDE KOMMUNES RÅD, NÆVN OG UDVALG

Nedenstående tabel viser alle råd, nævn og udvalg udpeget i forbindelse ved konstitueringen pr. 1. januar 2014 efter kommunalvalget.

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Beredskabskommissionen	0	4
Det Lokale Beskæftigelsesråd	0	1
Varde Bevaringsfond	0	2
Varde Bevaringsforenings præmieringsudvalg	0	2
Blåbjerg Biogas - bestyrelsen	0	1

Børn og Ungeudvalget	0	2
Børne- og Ungdomstandplejeudvalget	2	1
Danmarks Biblioteksforenings Syds bestyrelse	1	0
Det Danske Madhus	0	2
Det Grønne Råd	0	2
Ekspropriationskommissionen vedr. fast ejendom	0	1
Erhvervs- og Turistrådet – repræsentantskab og bestyrelse	2	2
ESØ 90 I/S - bestyrelsen	0	3
ESØ 90 I/S - forretningsudvalget	0	3
Fritidsrådet (gældende fra 1/1-14)	0	1
Fredningsnævnet for Sydjylland (nordlig del)	0	1
Varde Bys Garnisonsfond	0	3
Greenet – miljøsamarbejde	0	1
Handicaprådet	1	2
Hegnsynet	0	3
Hospice Sydvestjylland – bestyrelsen	0	1
Hjemmeværnets distriktsudvalg Sydvestjylland	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
L90 – Repræsentantskabet for Andelsselskabet	0	2
LAG Varde	0	2
Mark og vejfredsloven	0	1
Varde Museums bestyrelse	2	4
Museumscenter Blåvand Fonden	0	1
Nationalpark Vadehavet	0	1
Naturpark Vesterhavet, naturparkrådet	1	1
Natur/Kultur/Varde S/I	2	2
Nymindegabmalerne – Blaabjerg Museum	0	3
Overtaksationskommissionen vedr. off. Veje	0	1
Produktionsskole Vest – bestyrelsen	0	3
Skatte- og vurderingsankenævn Sydvestjylland	0	2
Sluseudvalget for Ringkøbing Fjord	1	0
Social- og Sundhedsskolen Esbjerg – bestyrelsen	2	0
SSP-Hovedudvalget	1	1

Sydtrafik – repræsentantskabet	0	1
Taksationskommissionen vedr. fast ejendom	0	1
Taksationskommissionen vedr. off. Veje	0	2
Ungdomsskolen – bestyrelsen	2	1
Det rådgivende udvalg for Vadehavet	0	1
Vadehavets formidlerforums styregruppe	0	1
Vandløbsoplandsstyregruppe	0	2
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
Østdeponi Amba – bestyrelsen	0	1
Østdeponi GAS A/S – bestyrelsen	0	1

18. Har kommunalbestyrelsen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 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