

Kommunernes indberetning af ligestillingsredegørelser 2017

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017

Alle kommuner 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. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelse 2017 på det kommunale område beskriver perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes inden d. 1. november 2017.

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 i den tidligere udsendte vejledning. [[Hent vejledning her](#)]

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet kan du klikke her: [Print skema](#).

Spørgeskemaet udfyldes for Viborg 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:

Mangfoldighed på arbejdspladsen er en styrke. Viborg Kommunes arbejdspladser kan drage fordel af at sammensætte medarbejdergruppen med en mangfoldig baggrund, for herigennem at fremme nytænkning til gavn for borgerne. Personer med forskellig alder, køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse er en naturlig del af alle arbejdspladser ved Viborg Kommune. Der er tre vigtige aspekter: 1. Et personalepolitisk aspekt, hvor vi anerkender de ansattes forskellighed og fordelene herved for arbejdspladsen. 2. Et arbejdsmarkedspolitisk aspekt, hvor vi bidrager til at alle kan indgå på arbejdsmarkedet. 3. Vi gør en indsats for at fastholde medarbejderne.

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

Som for medarbejdere

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

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

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:

Løndata skal i visse opgørelser oplyses for hvert køn.

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

- ☒ 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:

I enkelte tilfælde kan data fordelt på køn være relevante. Viborg Kommune har bl.a. i perioden udarbejdet en analyse af sygefravær, hvor nogle data var kønsopdelte. Som hovedregel skelnes ikke mellem mænd og kvinder i undersøgelser.

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	1	5	6	17	83	28	72
Chefer	7	17	24	29	71	48	52
Ledere	200,73	93,68	294,41	68	32	69	31
I alt	208,73	115,68	324,41	64	36	66	34

Note: Data er trukket (i 1. kvartal 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.OBS: Kønsfordelingen for lederstillingerne er baseret på Viborg Kommunes egne tal..

Ansatte	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	149,38	87,59	236,97	63	37
Lærere m.fl.	761,32	282,45	1043,77	73	27
Kontor/EDB	449,77	119,11	568,88	79	21
Pædagoger	1097,21	235,16	1332,38	82	18
Sundhedspersonale	20,43	4,29	24,72	83	17
SOSU/plejepersonale	2138,71	198,23	2336,94	92	8
Øvrige	278	413,17	691,18	40	60
I alt	4894,82	1340,01	6234,83	79	21

Note: Data er trukket (februar 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	☐	☐	☒
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

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

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

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
<u>Der er ikke i perioden nedsat råd og nævn mv. i Viborg Kommune omfattet af ligestillingslovens § 10 a, stk. 1</u>		

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 besluningsgrundlag
☐ 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.

Viborg Kommune har indtil 1. juli 2017 været fritaget for udarbejdelse af ligestillingsredegørelse. I perioden med fritagelse - 4 år - har der ikke kunnet konstateres nogen efterspørgsel efter ligestillingsredegørelsen eller i øvrigt om data om ligestilling fra borgere, politikere eller andre. Ligestillingsredegørelsen anses som et unødvendigt statsligt dokumentationskrav.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

- ☐ Ja

[Klik her for at gå til start af skemaet](#)

Spørgeskemaet godkendes og låses

☐ Ja

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Viborg Kommune

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller Lige@um.dk