

*Ligestillings-
redegørelse*

2017

Fredericia 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 køns sammensætning:

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

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:

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:

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:

Vi bruger det i trivselsmålinger og HR-redegørelse

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

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

som nævnt i trivselsmålingen.

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:

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	0	2	2	0	100	27	73
Chefer	7	8	15	47	53	46	54
Ledere	113,12	53	166,12	68	32	69	31
I alt	120,12	63	183,12	66	34	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					
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	101,46	43,84	145,3	70	30
Lærere m.fl.	352,16	164,45	516,61	68	32
Kontor/EDB	271,52	72,58	344,09	79	21
Pædagoger	694,06	157,43	851,49	82	18
Sundhedspersonale	22,93	0,47	23,4	98	2
SOSU/plejepersonale	1294,89	107,54	1402,43	92	8
Øvrige	237,92	255,98	493,89	48	52
I alt	2974,94	802,28	3777,22	79	21

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Børn og unge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Uddannelse, herunder folkeskole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kultur, fritid og turisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Teknik og miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Administration og digitalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sundhed og forebyggelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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.

Trivselsmålingen

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.

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

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
Beboerklagenævnet	1	3
Huslejenævnet	1	3
Folkeoplysningsrådet	1	6
Handicaprådet	3	7
Hegnsyn	1	2
Udsatterådet	9	9
Bevillingsnævn	1	6

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.

På leder- og direktionsniveau har vi en fornuftig kønssammensætning. Medarbejdersammensætningen er ulige fordelt, men her er vi afhængige af de unges uddannelsesvalg. Det er en stor del af kvinderne, der søger de uddannelser som kommunen efterspørger.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Fredericia Kommune

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller

Lige@um.dk