

*Ligestillings-
redegørelse*

2017

Jammerbugt 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:

Målsætningen er, at medarbejderne i Jammerbugt Kommune afspejler befolkningssammensætningen i Kommunen

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

Målsætningen er en ligelig fordeling af kønnene på alle ledelsesniveauer. Både ved rekruttering og talentudvikling ruster Jammerbugt Kommune både mænd og kvinder til at søge lederstillinger.

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:

Der er opstillet en generel målsætning om, at køn ikke er en barriere.

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:

Indsatsen sker især på områder med en skæv kønsfordeling, hvor det køn som er ringe repræsenteret ansøres til at søge. I området for teknik og miljø (der traditionelt er mandsdomineret) er det i dag en ligelig fordeling mellem kønnene. På ældreområdet er det gennem jobrotation til en vis grad lykkedes at gøre mænd mere interesserede i plejearbejde.

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:

Personalepolitikken gælder både ledere og medarbejdere. Kommunen ansætter med udgangspunkt heri i den bedst kvalificerede til jobbet uanset køn mv. Har flere kandidater de samme kompetencer ansættes den kandidat, der i forhold til køn er underrepræsenteret.

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:

Lønniveau, sygefravær, andre former for fravær (fx tjenestefri, barns sygdom mv.) opgøres blandt flere parametre også i forhold til køn. Kommunen udarbejder også data om kønsfordeling inden for faggrupper.

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

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud:

Jammerbugt Kommune motiverer både kvinder og mænd til at efteruddanne sig. Vi muliggør gerne fleksible ordninger, hvis en kollega fx under en barselsorlov ønsker at indgå i et uddannelsesforløb.

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:

Kvantitative data om ledere og medarbejdere er jf. spm 5 opgjort i forhold til køn. Jammerbugt Kommune benytter endvidere forskellige former for interne evalueringer. Den enkelte arbejdsplads har i reglen indflydelse på evalueringsformen. Derfor ser vi, at nogle arbejdspladser vælger dialogbaserede kvalitative undersøgelsesformer, andre vælger fx kvantitative surveyløsninger. Det vurderes, at metodefriheden giver bedre mulighed for at foretage evalueringer specifikt tilrettelagt ud fra arbejdspladsernes personalesammensætning, og dermed også give plads eksempelvis forskelle i kønsmæssige præferencer i forhold til evalueringsform.

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:

Ja, Jammerbugt Kommune formidler data, informationer, tendenser i eksempelvis evalueringer i MED-systemet, i direktionen og via intranettet TRYK.

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	3	4	25	75	27	73
Chefer	6	6,49	12,49	48	52	46	54
Ledere	80,47	44	124,47	65	35	69	31
I alt	87,47	53,49	140,95	62	38	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	73,17	30,89	104,06	70	30
Lærere m.fl.	336,55	104,75	441,3	76	24
Kontor/EDB	222,3	51,19	273,49	81	19
Pædagoger	377,4	96,73	474,13	80	20
Sundhedspersonale	21,15	2,02	23,18	91	9
SOSU/plejepersonale	770,44	44,78	815,22	95	5
Øvrige	192,44	225,15	417,59	46	54
I alt	1993,46	555,5	2548,97	78	22

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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uddannelse, herunder folkeskole	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur, fritid og turisme	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input 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.

Kommunens overordnede strategier vægter kønsaspektet, hvor det skønnes relevant. Som beskrevet i spm 7. a arbejder vi målrettet med flere flere undersøgelsesmetoder i fx tværgående evalueringer. Kommunens demografiske analyser og befolkningsprognoser bruges som afsæt for bosætningskampagner målrettet de køns- og aldersmæssige befolkningsgrupper kommunen gerne vil tiltrække. På skoleområdet arbejdes der fx med forskelle i kønnenes karakterniveau som afsæt for et aktionsforskningsprojekt målrettet hvad kønnene motiveres af i undervisningen.

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.

Bosætningskampagner - kommunen ønsker at være en attraktiv ramme om familieliv med gode muligheder for fritidsaktiviteter, pasningstilbud og et righoldigt net af skoler i lokalområderne.

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

Kommunen har ikke en egentlig ligestillingsvurdering af aktivitetsbudgettet, men der arbejdes bevidst med kønspektet i flere initiativer. På sundhedsområdet arbejdes der målrettet med mænds særlige sundhedsmæssige udfordringer. Der tilrettelægges endvidere særlige aktiviteter for mænd (fx hold for "rigtige mænd"). I sundhedsplejens tilbud betones det, at de er familierettede. Sundhedsplejen kommunikerer aktivt til begge køn (fx Klar til barn, babycafe mv) og lægger udvalgte besøg sidst på dagen, så det bliver lettere for begge forældre at være til stede under besøget. PPR arbejder målrettet med begge forældres tilstedeværelse ved netværksmøder. Ungdomsskoleaktiviteten pigezonen er en netværksskabende aktivitet, hvor der aktivt kommunikerer til piger. Aktivitetscentrene har øget andelen af aktiviteter der forventes at appellere til mænd, herunder tilrettelæggelse af flere udeaktiviteter.

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

- Ja
- Nej

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14:

På fire skoler er der iværksat et konkrete aktionsforskningsprojekt på skolernes mellemtrin. Da der er tale om aktionsforskning er indsatserne endnu ikke tematiseret, men udgangspunktet for projektet er at drenge får lavere karakterer end piger. Her vil skolerne gennem forskningsprojektet undersøge om der er noget kulturen i klasseundervisningen der er medvirkende til dette mønster. Det kan være: *hvad drenge og piger motiveres af *kønnenes indbyrdes kultur og samspil i fx pauserne *at skolen i højere grad tilgodeser pigernes ønsker, behov mv *didaktiske forhold der ikke tager højde for læringsforskelle kønnene imellem. Ungeområdet arbejder med en tosporet brobygning - et håndværksspor og som noget nyt et servicespor. Pigerne har været svære at mobilisere alene på baggrund af et håndværksspor. Handicap og socialpsykiatri arbejder med ligestilling ved at nedbryde myter om faglighed relateret til stereotype kønsforståelse (fx at kvinder er mere empatiske og omsorgsfulde og derfor fagligt mere kompetente end mænd)

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

16.a. Beskriv venligst eksempler på en procedure, en temadag eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

I mange tilfælde indgår ligestillingsaspektet i den generelle kompetenceudvikling. Aktionslæringsprojektet på skoleområdet er et eksempel på et forløb der specifikt tager udgangspunkt i et ligestillingsperspektiv. Sundhedsafdelingens deltagelse i Mens Healthweek med fokus på mænds særlige sundhedsmæssige udfordringer er et andet eksempel.

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

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.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Jammerbugt Kommune

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller

Lige@um.dk