

*Ligestillings-  
redegørelse*

**2017**

Bornholm 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:

Ligestillingspolitikken Bornholms Regionskommune ønsker en ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt, arbejder for ligestilling og indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning. CenterMED/AfdelingsMED drøfter ligestillingspolitikken en gang om året, herunder eventuelle tiltag til at arbejde frem mod ligestilling på områder, hvor der ses en skæv fordeling på mænd og kvinder. Lønpolitikken BRK arbejder for at medarbejdere på samme overenskomst med sammenlignelige funktioner og kvalifikationer som udgangspunkt kan opnå samme lønniveau.

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

Bornholms Regionskommune ønsker en ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt, arbejder for ligestilling og indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning.

### 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:

Ligestillingspolitikken omhandler også etnisk ligestilling, dog ikke ligestilling mellem kvinder og men, men om at give de etniske mindretal lige arbejdsvilkår og mulighed for ansættelse og uddannelse i regionskommunen.

## 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:

På dagtilbudsområdet arbejdes med mangfoldighed i personalegruppen, ud fra holdningen om at forskellighed styrker arbejdspladsen. Man har i dag opmærksomheden rettet mod kønnenes betydning for børns liv.

### 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:

Ligestillingsaspektet indgår ved besættelse af stillinger på chef- og afdelingslederniveau.

**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:**

I CenterMED fremlægges en gang om året lønstatistikken fordelt på køn. Data gennemgås af hensyn til viden om forskelle og eventuelle indsatsområder kan aftales.

**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 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	28	72
Chefer	8	9	17	47	53	48	52
Ledere	83,27	33	116,27	72	28	69	31
I alt	91,27	44	135,27	67	33	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	69,12	42,92	112,04	62	38
Lærere m.fl.	219,58	96,39	315,97	69	31
Kontor/EDB	249,24	82,81	332,06	75	25
Pædagoger	413,39	112,39	525,78	79	21
Sundhedspersonale	21,97	0,46	22,43	98	2
SOSU/plejepersonale	1242,53	135,5	1378,03	90	10
Øvrige	107,86	267,03	374,89	29	71
I alt	2323,71	737,5	3061,21	76	24

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.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**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
Uddannelsesudvalget, § 17,4-udvalg	6	4

**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

Bornholm Kommune

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller

Lige@um.dk