

*Ligestillings-
redegørelse*

2015

Bornholm Kommune

Lovgrundlag

Alle kommuner og regioner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2015. 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 2015 på det kommunale og regionale område beskriver perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015.

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 2015, 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 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 køns sammensætning:

Vi tilstræber ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt.

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

Vi tilstræber ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt. Ved bemanning af ny chefgruppe pr. 1. marts 2014 er lagt vægt på ligelig fordeling mellem mænd og kvinder og centerchefgruppen består i dag af 5 kvinder og 5 mænd.

2.c. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling 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:

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 afdelingslederniveauer.

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

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	3	4	25	75	27	73
Chefer	11	13	24	46	54	46	54
Ledere	87,5	32,86	120,36	73	27	69	31
I alt	99,5	48,86	148,36	67	33	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	55,5	41,4	96,9	57	43
Lærere m.fl.	225,67	112,88	338,55	67	33
Kontor/EDB	262,61	85,44	348,05	75	25
Pædagoger	443,04	133,79	576,84	77	23
Sundhedspersonale	22,25	0,47	22,73	98	2
SOSU/plejepersonale	1277,25	146,65	1423,9	90	10
Øvrige	127,84	303,51	431,35	30	70
I alt	2414,17	824,15	3238,32	75	25

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
- 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"/>

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) 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

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 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Beboerklagenævnet	1	3
Beredskabskommissionen	1	6
Bevillingsnævnet	3	4
Bornholms Egnsteater	1	2
Bornholms Regionskommunes Lokalråd	2	4
Bornholms Ældreråd	5	6
Børn- og ungeudvalget	3	2
Center for Regional- og Turismeforskning, bestyrelsen	3	4
Folkeoplysningsudvalget	3	9
Fælles bestyrelse for ungdomsskolen og 10. klassecenter	6	7

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

Ja

Nej

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
Grønt Dialogforum	2	3
Handicaprådet	7	4
Huslejenævnet	1	3

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
Integrationsrådet	7	7
Kulturmiljørådet	1	6
Kunst- og Kulturhistorisk Råd	5	4
Musik- og Teaterrådet	4	4
Regionale Arbejdsmarkedsråd Bornholm	7	8
UTA-udvalget	8	5
Bornholms Vækstforum	10	14

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 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

Afslutning

20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

I 2015 har HovedMED-udvalget arbejdet med opdatering af vores personalepolitik, bl.a. lønpolitikken og ligestillingspolitikken, så vi fremadrettet får mere fokus på ligestilling mellem mænd og kvinder gennem øget brug af løn- og ligestillingsstatistikker. Ligestillingsredegørelsen forventes godkendt af Kommunalbestyrelsen den 17. december 2015.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Bornholm Kommune