

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 Ballerup 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:

I Ballerup Kommune giver vi alle ansøgere og ansatte lige muligheder og forhindrer diskrimination uanset køn, race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelser, seksuelle orientering, alder, handicap, nationale, sociale og etniske oprindelse - og i alle faser af ansættelsesforholdet. Det betyder, at vi fx giver lige muligheder for ansættelse, uddannelse, udvikling, advancement og løn for lige arbejde. Men lige muligheder betyder ikke ens muligheder. Tværtimod indebærer lige muligheder, at der skal gives forskellige tilbud og iværksættes forskellige indsatser til forskellige målgrupper – altså lige muligheder sikres gennem målrettet fokus og handling på forskelligheder. Efter ligestillingsloven er Ballerup Kommune som offentlig myndighed forpligtet til at integrere ligestilling mellem kønnene i al forvaltning og planlægning. Det betyder, at de ligestillingsmæssige konsekvenser i princippet skal analyseres og indtænkes i alle indsatser, hvad enten det drejer sig om arbejdspladsen, servicevirksomheden eller myndighedsopgaven. Dette arbejde kaldes kønsmainstreaming og indebærer på arbejdspladsniveau at kønsmæssig ligebehandling inddrages i enhver form for udøvelse og udvikling af ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold. Kønsmainstreaming vedrører dermed både den enkelte medarbejders vilkår, herunder arbejds-, trivsels- og udviklingsbetingelser, og de principper, der ligger til grund for ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold. (Uddrag fra Personalepolitik - Mangfoldighed og lige muligheder)

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

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:

I forbindelse med al jobannoncering beskrives det, at Ballerup Kommune ser mangfoldighed og forskellighed som en ressource og derfor opfordres alle uanset køn m.v. til at ansøge stillingen.

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:

Samme som 3. a.

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:

Lønudvikling og fraværstatistikker mv.

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

- 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	2	2	4	50	50	28	72
Chefer	20	14	34	59	41	48	52
Ledere	164,97	61	225,97	73	27	69	31
I alt	186,97	77	263,97	71	29	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..

Ansatte	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	124,12	55,21	179,33	69	31
Lærere m.fl.	373,81	202,49	576,3	65	35
Kontor/EDB	265,83	58,29	324,11	82	18
Pædagoger	846,84	299	1145,84	74	26
Sundhedspersonale	37,44	3,19	40,63	92	8
SOSU/plejepersonale	1136,14	193,5	1329,64	85	15
Øvrige	149,85	194,2	344,05	44	56
I alt	2934,02	1005,88	3939,9	74	26

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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Børn og unge	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Teknik og miljø	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administration og digitalisering	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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

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
<u>Børne- og Skoleudvalget</u>	<u>2</u>	<u>5</u>
<u>Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget</u>	<u>2</u>	<u>5</u>
<u>Kultur- og Fritidsudvalget</u>	<u>2</u>	<u>5</u>
<u>Social- og Sundhedsudvalget</u>	<u>5</u>	<u>2</u>
<u>Teknik- og Miljøudvalget</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
<u>Økonomiudvalget</u>	<u>3</u>	<u>6</u>
<u>Handicapråd</u>	<u>5</u>	<u>0</u>
<u>Grønt råd</u>	<u>1</u>	<u>2</u>
<u>Frivillighedsråd</u>	<u>1</u>	<u>2</u>
<u>Eliteidrætsråd</u>	<u>1</u>	<u>4</u>

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 2015 til 31. august 2017.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
<u>Ballerup Kommunes ungdomsråd</u>	<u>11</u>	<u>12</u>
<u>Børne- og ungeudvalget</u>	<u>7</u>	<u>3</u>
<u>Valgbestyrrelse ved kommunale valg</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
<u>Skoleforum</u>	<u>17</u>	<u>8</u>
<u>Grundlisteudvalget</u>	<u>83</u>	<u>78</u>
<u>Hegnssynet</u>	<u>0</u>	<u>3</u>
<u>Ballerup Museums fond</u>	<u>4</u>	<u>3</u>
<u>Bymidte-følgegruppen</u>	<u>2</u>	<u>4</u>
<u>Kommunalbestyrelsens IT-udvalg</u>	<u>2</u>	<u>5</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.

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 Ballerup Kommune

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