

Gender Equality Plan

2023

FINAL tekst til webside
Offentliggjort 8.5.2023

Side	Tekst
Hovedside Forside	Plan for ligestilling <i>Gender Equality Plan</i>
Hovedside forside	<p><u>Ligestilling i Aarhus Kommune</u></p> <p>I Aarhus Kommune arbejder vi aktivt for ligestilling blandt ansatte. Det gør vi især, fordi vi gerne vil have medarbejdere, der afspejler de borgere, vi arbejder for og med. Vi gør det også, fordi vi ved, at mangfoldighed på arbejdspladsen bidrager til både effektivitet, innovation og kvalitet i opgaveløsningen.</p> <p>Vi har et bredt blik på ligestilling. For os handler ligestilling både om ligestilling mellem kønnene og om ligestilling for grupper af mennesker, der bliver opfattet som minoriteter på grund af for eksempel etnicitet, handicap, tro og seksuel orientering.</p> <p>I arbejdet med ligestilling fokuserer vi på forskellige indsatsområder. Nogle er vedtaget af Byrådet, mens andre er sat i gang i samarbejdsfora mellem medarbejdere og ledelse eller af kommunens administrative ledelse.</p> <p>Uanset hvor beslutningen er truffet, sætter vi handling bag ordene. Både direktørgruppen og ledelsen generelt er optagede af ligestilling og giver deres fulde opbakning til arbejdet.</p> <p>Martin Østergaard Christensen Stadsdirektør 2.5.2023</p>

Side	Tekst
	<p data-bbox="412 197 1128 225"><u>Aarhus Kommunes arbejde med ligestilling mellem kønnene</u></p> <p data-bbox="412 268 1832 331">På disse sider har vi samlet information om de målsætninger og tiltag, som Aarhus Kommune har for ligestilling mellem kønnene, når det gælder kommunens ansatte.</p> <p data-bbox="412 341 1832 405">Mange af målsætningerne og tiltagene gælder også for ligestilling og mangfoldighed vedrørende for eksempel etnicitet, handicap, tro og seksuel orientering.</p> <p data-bbox="412 448 1899 549">Arbejdet med ligestilling på de kommunale arbejdspladser sker først og fremmest integreret i det almindelige arbejde. Der er altid fokus på, at der skal være lige muligheder og tilgang til medarbejderne uanset køn, etnicitet, handicap, tro og seksuel orientering. Denne mainstreaming er alle ansatte i kommunen forpligtede på.</p> <p data-bbox="412 558 1899 659">Der kan dog vise sig behov for at supplere med særlige initiativer for at fremme ligestillingen. Det gør Aarhus Kommune med forskellige aktiviteter tilpasset det aktuelle behov. Et eksempel er Byrådets beslutning om at arbejde for kønsligestilling på de øverste lederniveauer.</p> <p data-bbox="412 702 1899 766">Aarhus Kommunes indsatser og målsætninger vedrørende ligestilling er kendte og respekterede i hele organisationen. De er en integreret del af det almindelige arbejde og bliver jævnligt italesat i interne mødefora og kommunikationskanaler.</p> <p data-bbox="412 842 1016 869"><u>Aarhus Kommune følger op på ligestillingsarbejdet</u></p> <p data-bbox="412 912 1899 1013">En gang om året gør Aarhus Kommune status på personaleområdet. Her indgår også en opgørelse over kønsfordelingen blandt personalet på forskellige områder, og en status på ligestilling og mangfoldighed indgår i beskrivelsen af årets indsatser og opnåede resultater.</p> <p data-bbox="412 1056 1861 1157">Arbejdet med den årlige status og drøftelsen i Byrådet er afsat for at udvikle ligestillingsarbejdet i kommunen. Den årlige status afdækker områder, hvor der er behov for at gøre en indsats, og drøftelsen fører til, at nye tiltag udvikles og sættes i værk.</p>
Underside	<p data-bbox="412 1279 618 1307">Mål og indsatser</p>
Mål og indsatser	<p data-bbox="412 1351 647 1378"><u>Ligestilling generelt</u></p> <p data-bbox="412 1388 1771 1415">I Aarhus Kommune stræber vi efter, at der er en ligelig fordeling af køn og etnisk baggrund blandt medarbejderne.</p>

Side	Tekst
Brødtekst	<p>Vi arbejder for den ligelige fordeling inden for alle områder og de forskellige arbejdsfunktioner og fag. Arbejdet vender begge veje, når det gælder kønsligestilling. Vi arbejder for at få flere kvinder i den øverste ledelse, og vi arbejder for at få flere mænd på social- og sundhedsområdet.</p> <p>Arbejdet med ligestilling er en integreret del af arbejdet i Aarhus Kommune. På personaleområdet er det i fokus, når der rekrutteres nye medarbejdere. Denne mainstreaming støttes af konkrete indsatser. Rekrutteringsmaterialet er aktivt rettet mod at tiltrække begge køn. Der er for eksempel en opmærksomhed på, at fotos skal afspejle mangfoldigheden i personalet. Skabelonerne for stillingsannoncer sikrer, at teksterne her tiltrækker ansøgere af begge køn. Der er endvidere fokus på, at ansættelsesudvalg sammensættes med en ligelig kønsfordeling.</p> <p>Læs Aarhus Kommunes personalepolitik¹.</p> <p><u>Kønsligestilling på de øverste lederniveauer</u></p> <p>I Aarhus Kommune har vi stor opmærksomhed på kønsligestilling i ledelsen. Byrådet har i 2019 besluttet at rette fokus mod de to øverste ledelsesniveauer. Målet er, at vi ved udgangen af 2024 har en ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt direktører og forvaltningschefer. Læs om byrådets beslutning, pkt. 4².</p> <p>Der er i 2021 gennemført mentorforløb for ledere fra de tre øverste ledelsesniveauer i Aarhus Kommune, og det ventes gentaget senere. I forløbet har mentorer og mentees fokus på lederudvikling og den plan, som mentee har for sin karriere. Mentorforløbene skal bidrage både til mangfoldighed i ledelse og ledergrupper generelt og til kønsligestillingen på de to øverste ledelsesniveauer. Erfaringerne fra 2021 er for eksempel brugt som input til videreudvikling af on-boarding for nye ledere og af andre lederforløb i Aarhus Kommune.</p>
Underside	Data om ligestilling

¹ Link til <https://www.aarhus.dk/media/19062/personalepolitikken.pdf>

² Link til [Aarhus Byråd - Byrådssalen](#)

Side	Tekst
Data	<p>I Aarhus Kommune anvender vi systematisk data til at få viden om forhold vedrørende kommunens ansatte.</p> <p>En gang om året gør vi op, hvordan det ser ud på mange forskellige områder. Vi ser på fordelingen mellem kønnene på de forskellige faggrupper³ og på lederniveauerne⁴. Fordelingen på køn er dog blot et af de felter, vi holder øje med. Vi bruger også data til at afdække, om der er kønsforskelle i forhold til for eksempel løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger.</p> <p>Hvert tredje år afleverer vi en redegørelse for ligestillingsarbejdet til regeringens minister på området. Læs den seneste redegørelse⁵ her.</p> <p>I Aarhus Kommune handler ligestilling om mere end ligestilling mellem kønnene. Derfor ser vi også på andre forhold i den årlige opgørelse på personaleområdet. Vi ser for eksempel på andelen af medarbejdere⁶ med ikke-vestlig baggrund. Byrådet har besluttet en målsætning om, at andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund skal svare til den samme gruppe borgers andel af arbejdsstyrken.</p>
Underside	<p>Ressourcer til arbejdet med ligestilling</p>
Ressourcer	<p>Mange medarbejdere i Aarhus Kommune har det som en del af deres opgaver at arbejde for at fremme ligestilling, herunder en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt kommunens ansatte. Da ligestillingsarbejdet er en integreret del af opgaverne, bliver det ikke registreret, hvor mange timer der anvendes til ligestillingsopgaverne.</p> <p>I de centrale dele af den kommunale organisation arbejder forskellige medarbejdere med de mere specifikke tiltag for at fremme ligestilling. Det anslås, at der anvendes medarbejdertimer svarende til ca. to årsværk til disse opgaver.</p>

³ Link til <https://ledelsesinformation.aarhuskommune.dk/aarhus-i-tal/default.aspx?doc=vfs://Global/AARHUS-I-TAL/PERSONALE | TAL-Mangfoldighed-Fagkoensligestilling.xview>

⁴ Link til <https://ledelsesinformation.aarhuskommune.dk/aarhus-i-tal/default.aspx?doc=vfs://Global/AARHUS-I-TAL/PERSONALE | TAL-Mangfoldighed-Lederkoensligestilling.xview>

⁵ Link til [ligestillingsredegørelse-2020.pdf \(aarhus.dk\)](#)

⁶ Link til <https://ledelsesinformation.aarhuskommune.dk/aarhus-i-tal/default.aspx?doc=vfs://Global/AARHUS-I-TAL/PERSONALE | TAL-Mangfoldighed-Etnicitet.xview>

Side	Tekst
Underside	Uddannelse, der fremmer ligestilling
Uddannelse	<p>Når vi gerne vil have mangfoldighed blandt medarbejderne i Aarhus Kommune, er det væsentligt at være opmærksom på ligestilling og mangfoldighed ved ansættelse af nye medarbejdere. Det er vigtigt at møde ansøgerne uden forudfattede antagelser og forestillinger, så alle ansøgere har samme adgang til at komme i betragtning til jobbet.</p> <p>Derfor har vi gennemført et træningsforløb for den øverste ledelse og en stor del af de medarbejdere, der arbejder med rekruttering. Deltagerne fik redskaber og metoder til at opdage deres egne, ubevidste, forudfattede antagelser, og de trænede i at træffe beslutninger uden at lade sig påvirke af disse antagelser.</p> <p>Træningsforløbet er fulgt op af netværksaktiviteter efter afslutningen af forløbet, så viden holdes ved lige og erfaringer bringes i spil. I netværket fortsætter fokus på gode ansættelsesprocesser, der bidrager til mangfoldighed blandt kommunens medarbejdere.</p> <p>Netværket har også en vigtig opgave i at foreslå ændringer i processer og forhold vedrørende rekruttering og ansættelsesforløb. Det kan for eksempel være forslag vedrørende præsentationen af ansøgere i det digitale rekrutteringssystem, så forudfattede antagelser får mindre betydning. Det kan også være forslag om nye kommunikationstiltag, der øger kendskab til redskaber og metoder. Forslagene behandles i de relevante fora, som derefter sætter de nye tiltag i værk.</p>
Underside	Tiltag mod kønsbaseret vold og seksuel chikane
Tiltag mod kønsbaseret vold og seksuel chikane	<p><i>Målsætninger</i></p> <p>Aarhus Kommune arbejder for, at de kommunale arbejdspladser er attraktive, bæredygtige, sunde og sikre. Det indebærer blandt andet, at hverken psykisk vold, fysisk vold eller krænkende handlinger accepteres. Alle ansatte skal behandles med værdighed og ordentlighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde. Derfor behandler ansatte hinanden med respekt, anstændighed og ligeværdighed.</p> <p><i>Indsatser og uddannelse</i></p> <p>Vold, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed forebygges især med indsatser på arbejdsmiljøområdet, hvor forebyggelse og håndtering indgår i det generelle arbejdsmiljøarbejde. Derudover er der afholdt et webinar om krænkende handlinger for alle arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere. Her var der særligt fokus på seksuel chikane, uønsket seksuel opmærksomhed og sexisme.</p> <p>Materiale fra webinaret indgår i den generelle information på kommunens intranet for alle medarbejdere og ledere. Her er der også samlet viden og værktøjer til de enkelte arbejdspladser om forebyggelse og håndtering af vold og seksuel chikane.</p>

Side	Tekst
	<p>Informationen på intranettet giver viden om, hvordan man forebygger vold og krænkende handlinger, og der er vejledning i, hvad man gør, hvis det alligevel sker. Medarbejdere og ledere opfordres til at registrere alle uønskede hændelser i en app, som giver en samlet viden om omfanget og mulighed for følge op med nye indsatser.</p> <p>Emnet bliver også behandlet i trivselsmålingen på alle kommunale arbejdspladser. Hvis trivselsmålingen afdækker et behov, er den lokale arbejdsplads forpligtet til at handle. Det sker med handleplaner som opfølgning på målingerne.</p> <p>Der er stor opmærksomhed på emnet på de enkelte arbejdspladser, og der er derfor mange lokale indsatser af meget forskellig art, alt efter behovet på den konkrete arbejdsplads.</p> <p><i>Monitorering</i></p> <p>Området overvåges med en systematisk tilgang og jævnlige målinger blandt samtlige ansatte.</p> <p>Hvert tredje år gennemføres en vurdering af det psykiske arbejdsmiljø i en trivselsmåling. Her er der blandt andet spørgsmål om vold, kønsdiskrimination, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed, ligesom det er en del af den årlige status på personaleområdet og arbejdsmiljødrøftelsen. Spørgsmålene i disse målinger suppleres, når der er behov for at ændre fokus og skabe ny viden.</p> <p>Når der gennemføres andre målinger, bliver der holdt øje med, om der i resultaterne her kan ses tegn på kønsbaseret vold og uønsket seksuel opmærksomhed.</p> <p>Når der sker uønskede hændelser, bliver de registreret i en app, så området kan følges tæt. Hensigten er at kunne håndtere og forebygge hændelser med en systematisk og målrettet indsats.</p> <p>I 2020 opstod en opmærksomhed på, at der kunne være et andet omfang og en anden karakter af uønsket seksuel opmærksomhed og seksuelle krænkelse for de medarbejdere, der har løs tilknytning til arbejdspladsen med få ugentlige arbejdstimer, fremfor blandt fastansatte medarbejdere. Da de løst ansatte ikke indgår i de generelle målinger, besluttede Aarhus Kommune at gennemføre en særskilt undersøgelse blandt disse medarbejdere. Undersøgelsen blev gennemført i foråret 2021 og viste, at der ikke var anledning til særlige tiltag for hele den kommunale organisation. Der tages derfor ikke fælles skridt til at forebygge og håndtere hændelser, som løst ansatte oplever, men der er i de enkelte afdelinger og i det generelle arbejde en bevågenhed på, at også løst ansatte og deres vilkår skal dækkes at tiltag til forebyggelse og håndtering af vold og seksuel chikane.</p> <p><i>Fremdrift og revision</i></p> <p>Registreringen af uønskede hændelser giver mulighed for læring og for at sætte ind med nye indsatser, der kan reducere omfanget af kønsbaseret vold og uønsket seksuel opmærksomhed.</p> <p>Resultaterne af målinger og viden fra registreringen af uønskede hændelser er basis for ændringer i retningslinjer og indsatser.</p>

<i>Side</i>	<i>Tekst</i>
	<p>Emnet vurderes i arbejdsmiljødrøftelser i hele den kommunale organisation og i den årlige status på personaleområdet, der drøftes i samarbejdsorganer og Byrådet.</p> <p><i>Ressourceforbrug</i></p> <p>Arbejdet med forebyggelse og håndtering af hændelser vedrørende kønsbaseret vold, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed indgår som en del af medarbejderes opgaver i mange sammenhænge. Her kan nævnes forberedelse af og opfølgning på de store målinger blandt alle ansatte og det generelle arbejde med arbejdsmiljø centralt i den kommunale organisation. På de enkelte arbejdspladser indgår det i arbejdsmiljøarbejdet og i tilrettelæggelsen af, hvordan man udfører det konkrete arbejde på arbejdspladsen.</p> <p>Arbejdet med emnet er således en integreret del af både arbejdet med kerneopgaven og arbejdsmiljøindsatsen.</p>