

# Ligestilling og Mangfoldighed på arbejdspladsen

Handlingsplan til fremme af ligestilling og mangfoldighed 2006 - 2009



## Indhold

Ligestillingsudvalget – hvem er vi og hvad vil vi	side 3
Lighed i Ledelse	side 4
Markering af 100 året for kvinders kommunale valgret	side 5
Antidiskrimination og Mangfoldighed	side 6
Ligestilling for mænd og kvinder med andet etnisk baggrund end dansk	side 7
Det kønsopdelte arbejdsmarked	side 8
Mainstreaming	side 9
Øvrige aktiviteter i udvalget	side 10
Ligestillingsudvalgets hjemmeside	side 11

## Ligestillingsudvalget

### Hvem er vi og hvad vil vi?

Århus Byråd vedtog den 10. februar 1988 at nedsætte et ligestillingsudvalg i Århus Kommune.

Ligestillingsudvalget består af 18 medlemmer, fordelt på seks byrådsmedlemmer, seks ledelsesrepræsentanter og seks medarbejderrepræsentanter. Udvalget mødes minimum seks gange om året.

Ligestillingsudvalget for Århus Kommune har til opgave:

- At undersøge kommunens ligestillingsforhold med hensyn til køn, alder, handicap, fag, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering og national, social eller etnisk oprindelse.
- At igangsætte en debat herom i kommunen.
- At udarbejde et ligestillingsafsnit i Personale-redegørelsen hvert år, når der skal udarbejdes ligestillingsredegørelse til Ligestillingsministeriet
- At foreslå foranstaltninger til fremme af ligestillingen og til ændring af eventuelle forhold, som modvirker ligestilling.
- At samarbejde med andre Ligestillingsudvalg.

### Handlingsplan 2006 - 2009

I handlingsplanen for periode 2006 – 2009 har udvalget valgt 5 indsatsområder:

- Lighed i Ledelse
- Markering af 100 året for kvinders kommunale valgret
- Antidiskrimination og Mangfoldighed
- Det kønsopdelte arbejdsmarked
- Mainstreaming

### Samarbejde med magistratsafdelingerne

Det er vigtigt, at implementeringen af handlingsplanen sker i et samarbejde med magistratsafdelingerne. Ligestillingsudvalgets medlemmer vil derfor være med til at sætte temaer fra handlingsplanen til drøftelse i afdelingerne, f.eks. på ledelsesseminarer og i MED systemet. Ligestillingsudvalget vil endvidere i perioden lave temamøder om relevante emner, etablere uddannelse i mainstreaming samt lave diverse pjecer. Relevante afdelinger og ildsjæle vil blive inddraget i arbejdet efter behov.

## Lighed i Ledelse

Opgørelser af kønsfordelingen på lederniveau i Århus Kommune i 2006 viser, at der på lederniveau 1 (magistratsdirektører og forvaltningschefer) er en særdeles skæv kønsfordeling, idet 8,8 % af cheferne er kvinder. På de to andre lederniveauer er kønsfordelingen mindre skæv, der er 33,5 % kvinder på niveau 2 (f.eks. afdelingsledere, kontorchefer) og 67,55 % kvinder på niveau 3 (alle øvrige ledere).

Fra 1995 – 2005 er der stort set ikke sket en udvikling i kønsfordelingen på lederniveau 1, dette på trods af, at mere end 1/3 af stillingerne på lederniveau 1 har skiftet leder siden 1999. I sammenligning med gennemsnittet for alle kommuner i Danmark er kønsfordelingen på lederniveau 1 mere skæv i Århus Kommune, idet der gennemsnitlig for alle kommuner i 2006 er 18 % kvinder på lederniveau 1.

### **Mål:**

Ligestillingsudvalget ønsker at skabe reelle muligheder for at få flere kvinder på lederniveau 1 i Århus Kommune. Det er målet ved udgangen af planperioden for denne handlingsplan, at der er indtruffet en mere kønsmæssig ligestilling.

### **Konkrete initiativer:**

Udarbejdelse af en analyse med fokus på, hvilke specifikke barrierer og drivkræfter, der gør sig gældende, når kvindelige versus mandlige mellemledere fravælges som leder til en stilling i den øverste ledelse i rekrutteringsfasen, eller selv fravælger en sådan lederstilling. Herunder hvilke barrierer og drivkræfter der eksisterer hos potentielle ledere på arbejdspladsen og i rekrutteringsprocessen. Samt om barriererne og drivkræfterne er forskellige for de øverste mandlige og kvindelige ledere og mellemledere i Århus Kommune og hvilken betydning netværksdannelse har.

Ligestillingsudvalget vil på baggrund af undersøgelsen medvirke til en række initiativer, der skal bidrage til, at barriererne for kvinder i de øverste lederstillinger i Århus Kommune mindskes.

## Markering af 100 året for kvinders kommunale valgret

Loven om kvinders kommunale valgret blev vedtaget den 20. april 1908, syv år før ændringen i grundloven i 1915, som gav kvinder valgret til Rigsdagen. Resultatet ved det første kommunalvalg den 12. marts 1909 blev en lav repræsentation af kvinder på 1,3 %. I 2008-2009 når arbejdet med ligestilling og kønsmainstreaming i Danmark en milepæl med 100 års jubilæet for kvinders kommunale valgret og giver anledning til at rejse en debat omkring kønsmainstreaming i den politiske repræsentation i kommunerne, samt at belyse barrierer og muligheder for kvinders deltagelse i byrådet i Århus Kommune.

### Mål:

Ligestillingsudvalget ønsker at skabe reelle muligheder for at få flere kvinder i lokalpolitik i Århus Kommune. Det er målet, at øge attraktiviteten i det kommunalpolitiske arbejde, så det i højere grad appellerer til kvindelige kandidater. Ligestillingsudvalget ser gerne, at der til næste kommunalvalg i 2009 forefindes en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i de opstillede kandidatlistor, og at der er en mere ligelig kønsfordeling af de kandidater, der vælges ind i byrådet. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at mens der på kort sigt er tale om en kvantitativ målsætning, vil den længere målsætning udmønte sig kvalitativt gennem større repræsentativitet og bredere perspektiver i den politiske beslutningsproces. De forskellige men komplementære og gensidigt berigende livsindstillinger som kvinder og mænd repræsenterer bør og skal reflekteres i al

politik, der vedrører borgernes liv.

### Konkrete initiativer:

Der iværksættes en række initiativer i løbet af 2008-2009, som på forskellig vis og niveau vil medvirke til at målrette indsatsen for en mere ligelig kønsfordeling i kommunal politik.

#### Aktivitetsoversigt 2008 – 2009

Officiel start og fejring af 100 årsdagen den 20. april 2008. Herefter følger i april en foredragsrække i Kvindemuseets Café, Nordisk Ligestillingskonference den 22. maj med fokus på kvinder i kommunalpolitik samt en undersøgelse i efteråret i samarbejde med studerende på Europastudiet ved Århus Universitet af "Barrierer og muligheder for kvinder i kommunalpolitik".

Undersøgelsens resultater præsenteres på en konference for partiorganisationer i december 2008 og på en åben konference på 100 årsdag for første valg med kvinders deltagelse den 12. marts 2009. Indsatsen afsluttes med en opmærksomhedskampagnen "Flere kvinder i Århus Byråd" i foråret 2009.

# Antidiskrimination og Mangfoldighed

## Antidiskrimination

Antidiskrimination er et indsatsområde i rammerne for integrationspolitikken, der er vedtaget af Byrådet den 14. december 2005.

I Århus Kommunes integrationspolitik skelnes mellem tre typer for diskrimination: direkte - og indirekte diskrimination samt institutionel diskrimination.

Direkte og indirekte diskrimination er ulovlig forskelsbehandling og betyder, at man er blevet behandlet dårligere pga. eksempelvis ens race, alder, køn, etnicitet eller seksuelle orientering.

Institutionel diskrimination er ikke omfattet af lovgivningen. Denne form for diskrimination er en organisations kollektive, svigtende evne til at gennemføre en relevant og professionel service til borgere og brugere på grund af disses hudfarve, kultur eller etniske tilhørsforhold. Både arbejdsprocesser, holdninger og adfærd kan få en diskriminerende effekt, pga. ubevidste fordomme, uvidenhed m.v. hos organisationens ledere og medarbejdere.

### Mål:

Ligestillingsudvalget ønsker, at Århus Kommune er en arbejdsplads, hvor mangfoldighed værdsættes. Medarbejderne i Århus Kommune skal sikres mod direkte, indirekte og institutionel diskrimination, både i forhold til rekruttering, under ansættelsen og ved

ansættelsesforholdets ophør. Århus Kommune er kendt som en arbejdsplads, hvor der ikke diskrimineres.

Århus kommune yder en diskriminationsfri service over for borgerne og brugerne.

### Konkrete initiativer:

Bekæmpelse af diskrimination er et af principperne i Århus Kommunes nye integrationspolitik.

Integrationspolitikken er rettet mod etnicitet. Ligestillingsudvalget vil arbejde for, at alle mangfoldighedsgrupper indgår i bekæmpelsen af diskrimination.

Ligestillingsudvalget vil:

- Medvirke i udviklingen og gennemførelsen af uddannelsesinitiativ, der er målrettet chefer, der bl.a.
- Indeholder bekæmpelse af diskrimination.
- Desuden planlægges kompetenceudviklingstiltag i forhold til MEDudvalg m.v.
- Medvirke ved den efterfølgende implementering af nye metoder/værktøjer i de enkelte afdelinger.

Ligestillingsudvalget vil derudover tilbyde sig som sparringspartner på andre projekter med fokus på antidiskrimination.

### **Ligestilling for kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk**

Kvinderne i den vestlige verden og specielt i Norden har i mange år kæmpet for at opnå rettigheder og ligestilling. Der er i den forbindelse vigtigt at huske på, at disse rettigheder ikke tildeles automatisk, men at det kan være nødvendigt at kæmpe og arbejde aktivt for at påvise problemerne. Der er mange kvinder og mænd med etnisk minoritetsbaggrund i Danmark, der langt fra har de samme forhold som danske kvinder og mænd. Det er derfor nødvendigt at sætte fokus på selvstændighed og ligestilling.

#### **Mål:**

Ligestillingsudvalget vil arbejde for at skabe bedre rammer for kvinder og mænd med etnisk minoritetsbaggrund, specielt på arbejdsmarkedet i kommunen, hvor der skal skabes rammer for, at alle medarbejdere kan udfolde sig med respekt for kulturelle forskelligheder.

#### **Konkrete initiativer:**

Kvinder med anden etnisk baggrund gennemfører i modsætning til mænd med anden etnisk baggrund ofte en uddannelse, det betyder imidlertid ikke at denne gruppe af kvinder er bredt repræsenteret på arbejdsmarkedet, de har tværtimod den laveste erhvervsfrekvens.

Ligestillingsudvalget vil:

- Arbejde for at der skabes attraktive arbejdspladser i Århus Kommune også for denne gruppe.
- Sætte fokus på rollemodeller fra etniske minoriteter og synliggøre disse i organisationen.



## Det kønsopdelte arbejdsmarked

Det kommunale arbejdsmarked er meget kønsopdelt. Således er ca. 75% af medarbejderne kvinder og ca. 25% mænd. Mange områder, rettet mod den direkte borgerservice, f.eks. store dele af Børn & Unge området og ældreområdet er meget kvindedomineret. Dette kan have uheldige konsekvenser i relation til den borgerservice der ydes, og de rollemodeller, de ansatte og brugerne har.

### Mål:

Understøtte tiltag i kommunen eller selv tage initiativ til tiltag, der kan opløse det kønsopdelte arbejds-

marked, således at udviklingen i kønsfordelingen i Ligestillingsredegørelsen fra 2007 til 2009 ændrer sig til fordel for det underrepræsenterede køn.

### Konkrete initiativer:

Ligestillingsudvalget vil i løbet af perioden i samarbejde med Magistratsafdelingen for Børn & Unge udarbejde materiale til brug for daginstitutioner eller skoler med fokus på det kønsopdelte arbejdsmarked.



## Mainstreaming

Mainstreaming betyder at indtænke ligestilling i al politik og planlægning, således at ansvaret for at tage ligestillingsmæssige hensyn lægges ud til dem, der arbejder med politisk udformning, planlægning og administration. Mainstreaming er lovpligtig ifølge Ligestillingsloven § 4.

Ligestillingsloven § 4: "Al offentlig forvaltning skal arbejde aktivt for at understøtte ligestilling i al planlægning og administration, på alle niveauer og af alle aktører."

### Mål:

Ligestillingsudvalgets holdning i forhold til mainstreaming er, at arbejdet jf. Ligestillingsloven skal påhvile de enkelte afdelinger. Udvalget vil bidrage med at skabe fokus og understøtte arbejdet med mainstreaming.

### Konkrete initiativer:

Mainstreamingsstrategien skal implementeres generelt i de enkelte afdelinger i Århus kommune. Ligestillingsudvalget ønsker, at ledere og medarbejdere i Århus Kommune får et teoretisk og praktisk grundlag til at gennemføre mainstreamingsprojekter.

Ligestillingsudvalget vil i samarbejde med afdelingerne iværksætte mainstreamingsprojekter på udvalgte områder:

- Mainstreaming af byrådsindstillinger vedr. politikker og principielle forhold gennemføres ikke kun i forhold til køn, men alle ligestillingsgrupper som et forsøg i perioden 2007 – 2010.

Ved forsøgsperiodens afslutning foretages en evaluering med henblik på at vurdere om forsøget skal stoppe, udvides eller gøres permanent.

Målet på længere sigt er, at integration og ligestilling indtænkes i al udvikling, planlægning og gennemførelsen af Århus Kommunes kerneopgaver så alle potentielle brugergrupper reelt inkluderes i kommunens politikker og principper. Dette skal ske for at efterleve visionen for Århus Kommune, "Århus – en god by for alle - med plads til forskellighed og mangfoldighed.

- Projekt om mænd og barsel, hvor der sættes fokus på information om begge forældres ret til barselsorlov.

## Øvrige aktiviteter i udvalget

### International fokus

Ligestillingsudvalget arrangerede i september 2007 en studietur til Paris, som bidrog med inspiration og viden til det videre arbejde.

Det Europæiske Ligestillingsinstitut blev etableret i 2007 med det formål at samle EU's ressourcer på området, udarbejde analyser og tilbyde medlemslandene ekspertise for at fremme ligestillingen. Ligestillingsudvalget vil følge udviklingen af det nye institut og byde ind, hvor det er relevant for Århus Kommune.

Som medlem af netværket "Unionen af Baltiske Byer" (Union of Baltic Cities) har Århus Kommune i 2007 - 2009 tilsluttet sig unionens samarbejde i kommissionen for kønsligestilling omkring de 3 hovedtemaer "Det kønsopdelte arbejdsmarked", "Trafficking" og "Kønsmainstreaming af Byplanlægning".

### Ligestillingsstafetterne

Ligestillingsudvalget har siden 1992 hvert år den 8. marts uddelt Ligestillingsprisen. Prisen uddeles til en lokal person eller institution, der havde taget initiativ til aktiviteter, der havde fremmet ligestillingen. Ligestillingsudvalget har taget initiativ til i stedet for Ligestillingsprisen, at etablere tre stafetter med udgangspunkt i Ligestillingsudvalgets handlingsplan. Stafetterne retter sig mod de kommunale arbejdspladser ud fra en betragtning om, at Ligestillingsudvalgets arbejde i henhold til kommissoriet skal rette sig mod de kommunale arbejdspladser.

### Samarbejde med de nordiske venskabsbyer

Hvert andet år afvikles der en ligestillingskonference med deltagelse af repræsentanter fra ligestillingsudvalgene i de fire venskabsbyer Bergen, Göteborg, Åbo og Århus. Formålet med konferencerne er udveksling af erfaringer og informationer samt at få inspiration til nye tiltag. Rollen som vært går på skift mellem de fire byer. I 2006 afholdes konferencen i Göteborg den 9. og 10. november. I 2008 vil Århus være vært for konferencen.

### Ligestillingsredegørelsen

Den 1. september 1995 blev den kommunale styrelseslov ændret. Lovændringen betød, at kommunalbestyrelserne mindst hvert andet år over for kommunens borgere skal redegøre for ligestillingen mellem mænd og kvinder blandt de kommunalt ansatte. Ligestillingsredegørelsen skal, ud over de lovpligtige statistikker og oplysninger, også indeholde en status over Ligestillingsudvalgets arbejde. Kravet om udarbejdelse af en ligestillingsredegørelse er stillet for at pålægge kommunerne et øget engagement på ligestillingsområdet.

Den første ligestillingsredegørelse for Århus kommune blev udarbejdet og behandlet af Byrådet i 1997. Den seneste ligestillingsredegørelse er vedtaget af Århus Byråd og fremsendt til Indenrigsministeriet i september 2005.

### **Økonomi**

Udvalget har på nuværende tidspunkt 45.000 kr. til rådighed til egne initiativer. Derudover er der sekretariatsbetjening fra Borgmesterens Afdeling. Med virkning fra 1. januar 2007 er der oprettet en stilling som ligestillingskonsulent. Udgifterne til rejseaktiviteter i forbindelse med udvalgets arbejde afholdes af de respektive magistratsafdelinger. Herudover vil der blive søgt økonomiske midler fra forskellige puljer og fonde m.m.

### **Ligestillingsudvalgets hjemmeside**

På Ligestillingsudvalgets hjemmeside kan du læse mere om ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen i Århus Kommune [www.aarhuskommune.dk/ligestilling](http://www.aarhuskommune.dk/ligestilling).

Her finder du handlingsplanen for 2006 – 2009 i sin fulde længde, navne på de nuværende medlemmer, udvalgets mødeplan, referater fra møderne og mere om de aktuelle indsatsområder.

#### **Kontakt til Ligestillingsudvalget**

Har du spørgsmål eller ideer vedrørende ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen Århus Kommune er du velkommen til at kontakte Sekretariat for Ligestillingsudvalget:

- HR- og Integrationschef Thrine Nørgaard  
tn@aarhus.dk, tlf. 8940 2283
- Ligestillingskonsulent Inge Lisbeth Nygaard  
iln@aarhus.dk, tlf. 8940 2387

