

10-dages forespørgsel fra Radikale Venstre:

I Radikale Venstre er vi optagede af at sætte handling bag ordene omkring alle former for ligestilling, og af at nå i mål med FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene. Vi ønsker derfor nedenstående spørgsmål belyst med henblik på at skabe fremdrift på de virkningsfulde og fornuftige tiltag som vi kan benytte i Aarhus kommune.

Hvilke af delmålene under FN's verdensmål 5 præsterer vi dårligst på i Aarhus kommune? - og hvilke politikker og planer er vedtaget med henblik på at præstere bedre? Er der særlige handlemuligheder eller tiltag vi bør være opmærksomme på fremadrettet, hvis vi ønsker at klare os bedre i forhold til FN's verdensmål 5?

Hvilke tiltag er iværksat i Aarhus kommune for at fremme en lige kønsrepræsentation i bestyrelser, jvf. erhvervsstyrelsens mål herom? Hvilke virksomme tiltag kan vi vælge at tage i brug - fx inspireret af KL's brug af "ligestillingsalternativ M/K"?

Sender Aarhus kommune al post vedrørende børn under 18 år til alle relevante forældre, og ikke kun moderen?

Hvilke anbefalinger vedrørende ligestilling gav personaleredegørelsen anledning til, og hvilke af disse anbefalinger er iværksat?

Hvordan sikres det i Aarhus kommune, at der optjenes anciennitet under barsel og forældreorlov - både hvad angår løn og karriereudvikling?

Hvordan arbejdes der med at tiltrække flere mænd der hvor behovet er størst i MSO og MBU?

Andelen af kvinder i ledende stillinger og fx indenfor forsyningsområdet er generelt set lavt, formentligt både fordi man har vanskeligt ved at tiltrække kvindelige ansøgere, men også fordi man ikke formår i tilstrækkelig grad at udvikle nok kvalificerede kvinder til de ledende stillinger. Hvad gøres der i Aarhus kommune for både at udvikle og tiltrække de kvindelige talenter til de ledende stillinger?

På vegne af Radikale Venstre

Eva Borchorst Mejnertz