

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling (Udvalget
for Mangfoldighed og Ligestilling)

11-01-2021 16:00

Virtuelt

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde (16.00-16:05)

Kommentar til seneste referat fra den 30. november 2020:

- På sidste møde, var der en forespørgsel fra Maj om at få ensomhed på dagsorden. Maj, Lone og Stinne drøfter rammerne for emnet og dagsordensætter det på næste udvalgs møde.

Punkt 2: Nyt fra LGBT+HUSET ved forpersonen og sekretariatslederen (16:05-16:20)

LGBT+HUSET er i øjeblikket lukket for fysiske aktiviteter på baggrund af coronarestriktionerne, hvorfor der først kan lukkes op for de fysiske aktiviteter senere på året.

Der søges i øjeblikket midler til forskellige projekter i LGBT+HUSET og til drift af LGBT+HUSET, så organisationen kan blive økonomisk uafhængige af Aarhus Kommune. Sekretariatslederen for LGBT+HUSET orienterer dog om, at det er vanskeligt at få driftsmidler til huset, men at de forsætter arbejdet, og er blandt andet i gang med en ansøgning og skal deltage i et møde for at få indblik i EU-fondsansøgninger. Julie stiller sig i den sammenhæng til rådighed ift. sparring omkring fondsansøgninger til drift.

Der skabes gode samarbejdsstruktur med eksterne, der bidrager med ressourcer og tilbud i huset.

Punkt 3: Orientering fra forpersonskabet (16:20-16:30)

- Nagin har fået studiejob i HR og Organisation i Aarhus Kommune, men har ikke opgaver i regi af Udvalget.
- Kirstine Maj samarbejder med Stinne om at hjælpe arbejdsgrupperne. Kirstine tilknytttes "Demokratiske minoritetskvinder" og eventuelt også "Følgeskab til kommunalvalg".
- Handletank for lokalt demokrati har temamøde den 25. februar om demokratiet og minoritetsgrupper. Sekretariatet har henvendt sig til Udvalget, for at invitere Ali og Nagin til at holde et oplæg om temaet og fortælle om de prøvehandlinger udvalget arbejder med, som de har sagt ja til. Der er rettet henvendelse til Sekretariatet, for at spørge om, par stykker fra udvalget må lytte i deres temamøde, hvilket der ikke er kommet svar på endnu, men Stinne melder ud, når hun ved mere.
- Der er kommet en personlig henvendelse til Lone fra HowtoDenmark vedrørende flere internationale til stemmeurnerne". Og Lene orienterer om, at de har været i dialog med organisationen tidligere.
- Arbejdsgrupperne har ikke afholdt møder siden sidste udvalgs møde, men har alle møder i kalenderen inden for de næste tre uger. Det anbefales at arbejdsgrupperne nedjusterer forventningerne i lyst af coronarestriktionerne. Hellere småt, men godt. Forslagene til arbejdsgrupperne fra gruppearbejdet på sidste udvalgs møde er som følger:
 - Feedback til "Hverdagsdemokrati i udsatte bydele": Hvad er der af ting i forvejen – og hvordan kan I bedst bruge eksisterende tiltag, så I ikke skal opfinde den dybe tallerken.

- Feedback til "Demokratiske minoritetskvinder": I kan tage fat i Kvindemuseet, som har en mentorordning, der eventuelt kan involveres. Det kunne være en idé at slutte af på Kvindemuseet, som gerne vil lægge hus til.
- Feedback til "Følgeskab til kommunalvalg": Hvordan undgår I ikke at favne for bredt – det vil nok være en idé at afgrænse målgruppen og samarbejdspartnerne.

Punkt 4: Orientering om håndtering af sexisme, Aarhus Byråd (16:30-16:40)

Der arbejdes på forskellige tiltag for at forebygge og håndtere sexistisk kultur og krænkende adfærd i Aarhus Byråd. På sagskoordineringsmøde den 2. november 2020 blev følgende proces besluttet:

- Den 4. november 2020: En halv times temadrøftelse i byrådsmødet
- Den 23. november 2020: Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling mødtes for at komme med anbefalinger til, hvordan vilkårene for byrådsmedlemmer kan tydeliggøres eller forbedres.
- Den 2. december 2020 besluttede gruppeformandskredsen at følge op med en længere temadrøftelse i byrådet til januar 2021. Drøftelsen skal tage afsæt i KL's materiale (dette udskydes eventuelt pga. coronarestriktionerne). Pointerne fra temadrøftelsen kan indgå i det nye byrådssamarbejdskodeks.

Gruppeformandskredsen besluttede også at etablere en ekstern hotline, hvor byrådsmedlemmer, der har været udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, kan henvende sig for råd og vejledning.

Punkt 5: Orientering om håndtering af sexisme, ansatte i Aarhus Kommune (16:40-16:50)

FællesMED-udvalget (FMU) har drøftet initiativer vedr. forebyggelse og håndtering af seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed mellem ansatte på Aarhus Kommunes arbejdspladser. De konkrete initiativer er besluttet af FMU:

- **Initiativ 1:** Spørgeskemaundersøgelse ift. løstansatte af om løstansatte har været udsat for seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed fra kolleger og ledere ifm. deres arbejde på arbejdspladser i Aarhus Kommune. Formålet med undersøgelsen er at afdække problemets omfang.
- **Initiativ 2:** Information og kommunikation, der skal understøtte viden og dialoger om kultur og adfærd, herunder en ligeværdig, rummelig og tryk arbejdspladskultur. Herunder:
 - *Informationspakke* med opfordring til dialoger på arbejdspladserne ift. forebyggelse og håndtering af vold, trusler og chikane, herunder seksuel chikane.
 - *Kommunikation* til hver enkelt medarbejder i kommunen omkring det, der iværksættes - og hvor man kan henvende sig ved krænkende handlinger, herunder seksuel chikane.
 - FMU er vært for en virtuel *konference* til foråret 2021, hvor afsættet er implementering af nye retningslinjer omkring vold og krænkende handlinger, herunder sexisme.
- **Initiativ 3:** Kompetenceudvikling af ledere, AMR og TR.

- **Initiativ 4:** Undersøgelse blandt ansatte (faste/månedslønnede). Trivselsmålingen som gennemføres i efteråret 2021 kan suppleres med ekstra spørgsmål omkring sexismen.

For mere information se bilag.

Punkt 6: Drøfte gentagelsen af LGBT+Undersøgelsen plus evt. kvalitativ del (16:50-17:05)

LGBT+arbejdsgruppen vil komme med et forslag til undersøgelsen på næste udvalgs møde. Til mødet blev der gjort opmærksom på, at spørgsmålene vedr. trivsel (spørgsmål: 10, 11, 12) eventuelt skal se anderledes ud, nu hvor corona også har været en faktor.

I undersøgelsen bør der også spørges til, om hvorvidt de ved LGBT+huset eksisterer? Ser du dig anerkendt til at komme derned? Indbefatter det alle?

Arbejdsgruppen laver forslag som Udvalget kan drøfte.

Punkt 7: Kommunikation. Har udvalget noget der skal kommunikeres (fast punkt) (17:05-17:10)

Punktet udskydes indtil arbejdsgrupperne er nået længere i processen.

Punkt 8: Eventuelt (fast punkt) (17:10-17:15)

Kultur og Borgerservice har iværksat et 'soft forsøg' i to rekrutteringsprocesser, hvor ansøgningerne blindes og der kun vises kompetencer og erfaring. Det skal lægge op til læring og refleksion over rekrutteringsprocessen ift. mangfoldighed og kognitive bias.

På et kommende Udvalgs møde vil Stinne og Lene orientere om noget af det arbejde, der foregår i Aarhus Kommune omkring rekruttering ift. at arbejde med mangfoldighed og ligestilling.