

Referat

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

Dato: 5. december 2016
Tid: 18:00 - 20:00
Sted: Cafe Kaffegal, Nørregade 40

Deltagere: Maria Sloth
Lene Horsbøl
Anne Line Svelle
Thorkil Andersen
Birthe U. Sørensen
Mette Hvid Johannesen
Olaf Vollmer
Bjarne Toft
Peter Risvig
Stinne Skammelsen

Afbud: Anne Nygaard
Theresa Blegvad
Hanne Thalund
Thune Korsager
Kirsten Blåbjerg Pedersen
Mads Nymann Rasmussen
Jan Beyer Schmidt-Sørensen
Hüseyin Arac
Ali Nuur

Fraværende:

Bemærk:

1 Godkendelse af dagsorden og referat

Ingen bemærkninger.

2 Udvalgs-erfaringsopsamling

Lars Kloppenborg fra Borgmesterens Afdeling orienterede om, hvordan en erfaringsopsamling for et udvalgs arbejde kan foregå for at evaluere på disse to hovedspor: Virker det vi laver? Og: Hvordan er arbejdsformen? Lars Kloppenborg gav nogle eksempler på, hvordan andre kommunalt nedsatte udvalg/bestyrelser har arbejdet med erfaringsopsamlinger:

- De faste politiske udvalg har arbejdet med en åben dialog af ca. 1 times varighed, hvorefter Rådmand og udvalgsformand har lavet evalueringen i det åbne rum.

- Medborgskabsudvalget (der bestod af 8 politikere og 8 borgere) arbejdede gruppevis i ca. 1 time.
- Magistraten har været opdelt efter roller, således at rådmænd og borgmester har udgjort en gruppe, direktørerne en anden gruppe og de menige byrådsmedlemmer en tredje.
- I 2017-bestyrelsen gav det en god dynamik med at opdele i mindre grupper.

Evalueringerne har til formål at give læring, og det er vigtigt på forhånd at aftale, hvad man vil bruge resultatet af evalueringen til og ikke at sætte ambitionsniveauet højere end nødvendigt. Det blev herefter drøftet to-og-to blandt udvalgets medlemmer, hvilke ønsker/anbefalinger der er til en evaluering og hovedpointerne var:

- Vigtigt at det holdes uformelt (er det en redegørelse/afrapportering)?
- Hvad skal det bruges til fremadrettet – er der et udviklingsperspektiv?
- Hvad er målet for udvalgets arbejde og hvad skal der måles på?
- Hvilke temaer bliver dagsordensat – og hvem gør det?
- Temaer til drøftelse på udvalgsmøder kunne godt være mere "ud af boksen" – hvor kan Aarhus som by være mere visionær og have indflydelse på, hvad der sker?
- Lave en survey (evt. som quiz) i Magistratsafdelinger, hos borgere, organisationer og foreninger om deres kendskab til udvalget og dets arbejde.
- Dykke ned i de forskellige roller for at se, hvem det er man repræsenterer (godt at reflektere over).
- Effekt, stemning, prioritere mødedeltagelse (hvad får folk til at komme?).
- Både proces- og effektevaluering.

Der vil godt kunne laves en evaluering af begge dele ved fx at spørge: Hvad er det bedste udvalgsmøde, I kan huske, fordi (beskrive, hvorfor det var godt). Under pkt. 3 og 5 nedenfor er der obs-punkter til evalueringen angående tidsforbrug og orienteringspunkter.

Det blev aftalt, at der på næste møde præsenteres et udkast til erfaringsopsamling. Sammen med dagsordenen udsendes en side til individuel forberedelse.

3 Godkendelse af mødeplan for 2017

Forslag til mødeplan blev drøftet. Som en forlængelse af det forrige punkt blev det nævnt, at man som fritidspolitiker bruger meget tid på møder – også i udvalget for mangfoldighed og ligestilling. Andre vil til gengæld gerne have flere møder. I kommissoriet for udvalget står der, at der skal være min. 6 møder om året á 2 timer. Det blev aftalt, at denne del også skal indgå i erfaringsopsamlingen, og at der indkaldes til de foreslåede mødetidspunkter i første halvår 2017.

4 Orientering om temadrøftelsen i Børn og –Ungeudvalget den 14.12.17

Maria Sloth orienterede om den kommende temadrøftelse i Børn- og Ungeudvalget og inviterede til, at der var flere fra udvalget, der kunne deltage.

5 Orientering om FMUs ønske om oplysninger vedrørende udviklingen i andelen i lokal løn

Per Jensen orienterede om lokal løn, hvor der forekommer variationer/skævheder mellem faggrupper og mellem køn. Lokal løn bliver typisk udmøntet til de højest uddannede og det fungerer p.t. meget forskelligt i Aarhus Kommune. Der blev stillet spørgsmål til formålet med at have sådanne orienteringspunkter med på udvalgsmøderne (spørgsmål indgå i evalueringen). Det blev aftalt, at punktet tages op i udvalget igen

efter de faglige organisationers temadrøftelse med Magistraten og samtidig med drøftelse af Personaleredegørelsen).

6 Orientering om parallelsamfundsinitiativer, hvor Udvalget for mangfoldighed og ligestilling har en rolle

Per Jensen orienterede om implementeringsplanen for diverse initiativer, hvor udvalget er tænkt ind i temaet Ligestilling (punkterne 27 og 28). Planen blev vedtaget af Magistraten den 19.12.2016 og drøftes på næste møde i udvalget.

7 Orientering om HR- og Personalestyregruppens indsats vedr. ansættelse af flere medarbejdere i Aarhus Kommune med etnisk minoritetsbaggrund

Stinne Skammelsen orienterede om, at HR- og Personalestyregruppen fremover vil arbejde mere fokuseret på ansættelse af medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund. Det blev foreslået, at det evt. kunne kombineres i et samarbejde for en uddannelsesstrategi.

8 Orientering om landspolitiske tiltag på ligestillingsområdet; flere mænd til daginstitutionsområdet og flere fædre på forældreorlov

Punktet blev ikke drøftet. Det blev i stedet aftalt, at der sendes links til udvalget for nærmere orientering.

9 Orientering om en henvendelse til Maria Sloth om, at sætte kvinde-svømning på dagsordenen i udvalget

Maris Sloth orienterede om, at der er politisk uenighed i Byrådet om dette emne. Da der er blevet sendt en klage til ligebehandlingsnævnet er udvalgets behandling udsat til der foreligger en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet. Herefter var der en drøftelse af, hvorfor dette spørgsmål ikke var blevet sendt til høring i udvalget, hvortil Lars Kloppenborg tilføjede, at drøftelsen er et udmærket eksempel på, hvor vigtigt det er at Råd bliver inddraget som høringspart tidligere i processen.

10 Eventuelt

Ingen bemærkninger.

11 Kommunikation fra mødet

Ingen bemærkninger.