

G858-9JR7-HTVJ

KOMMUNERNES INDBERETNING AF LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2015

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2015

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2015. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelse 2015 på det kommunale område beskriver perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes **inden d. 1. november 2015**.

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2015 i den tidligere udsendte vejledning. [Hent vejledning her]

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet kan du klikke her: [Print skema](#).

Spørgeskemaet udfyldes for Rødovre Kommune.

G858-9JR7-HTVJ

POLITIKKER PÅ PERSONALEOMRÅDET

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja
 Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
 Nej, vi har ikke målsætninger
 Ja, vi har måltal
 Nej, vi har ikke måltal

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

"Retningslinjer for ligestilling" indeholder målsætninger om lige vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere og forfremmelse mv. (gælder alle medarbejdere/minoriteter).

Herudover udarbejdes der en årlige opgørelse af antal ansatte i kommunen fordelt på køn.

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til ledernes kønssammensætning:

Ingen

2.c. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:

Ingen

HANDLINGER PÅ PERSONALEOMRÅDET

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?

- Slet ikke
 I ringe grad
 I nogen grad
 I høj grad
 I meget høj grad

G858-9JR7-HTVJ

3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:

Ved rekruttering skal vi vælge den bedst kvalificerede -uagtet køn. Dette er både et lovkrav og i tråd med vores "Retningslinjer for ligestilling".

4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

- Slet ikke
 I ringe grad
 I nogen grad
 I høj grad
 I meget høj grad

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:

Ved rekruttering skal vi vælge den bedst kvalificerede -uagtet køn. Dette er både et lovkrav og i tråd med vores "Retningslinjer for ligestilling". Dette gælder også lederstillinger.

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Alltid

5.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

Der bruges primært kønsopdelte data ift. alder og antal ansatte i kommunen.

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Alltid

6.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud:

Ingen

G858-9JR7-HTVJ

7. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Alltid

7.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

Der bruges primært kønsopdelte data ift. alder og antal ansatte i kommunen. Disse publiceres hhv. i kommunens personalebarometer.

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i kommunen m.m.

- Slet ikke
 I ringe grad
 I nogen grad
 I høj grad
 I meget høj grad

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Der bruges primært kønsopdelte data ift. alder og antal ansatte i kommunen. Disse publiceres hhv. i kommunens personalebarometer.

G858-9JR7-HTVJ

FAKTA PÅ PERSONALEOMRÅDET

9. ANTAL MÆND OG KVINDER FORDELT PÅ STILLINGSKATEGORIER

Ledere

K (årsværk) M (årsværk) Total K (pct.) M (pct.) K (pct.) alle M (pct.) alle

Topchefer	1	3	4	25	75	27	73
Chefer	9	13	22	41	59	46	54
Ledere	94,45	44,54	138,99	68	32	69	31
I alt	104,45	60,54	164,99	63	37	65	35

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. mænd og kvinder for alle kommuner.

Ansatte

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	71,08	37,22	108,3	66	34
Lærere m.fl.	284,25	140,68	424,94	67	33
Kontor/EDB	199,08	66,05	265,13	75	25
Pædagoger	604,01	194,37	798,38	76	24
Sundhedspersonale	27,89	0	27,89	100	0
SOSU/plejepersonale	822,68	108,77	931,45	88	12
Øvrige	227,86	279,03	506,88	45	55
I alt	2236,84	826,12	3062,96	73	27

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

G858-9JR7-HTVJ

FORVENTEDE RESULTATER PÅ PERSONALEOMRÅDET

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
 Mere kvalitet i opgaveløsningen
 Bedre arbejdsmiljø
 Øget innovation
 Større effektivitet
 Bedre branding af kommunen
 Et bredere rekrutteringsgrundlag
 Mere ligestilling
 Andet (angiv venligst hvad) _____
 Ingen resultater

POLITIKKER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER (BORGERRETTEDE YDELSER)

11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Sæt gerne flere kryds.

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Beskæftigelse og integration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Børn og unge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Uddannelse, herunder folkeskole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kultur, fritid og turisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Teknik og miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Administration og digitalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

G858-9JR7-HTVJ

HANDLINGER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER

12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- Aldrig

- Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

I enkelte afdelinger medtænkes kønsaspektet ved design af spørgeskemaer, kvalitative analyser og kvantitative analyse. Eksempler herpå er analyse af behov for beskæftigelsesindsatsen og kvalitetsrapporten på folkeskoleområdet.

13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

Kønsaspektet medtænkes f.eks. ift. formidling af sundhedsbudskaber, aktiviteter og indsatser på enkelte områder.

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres kommune, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

- Ja
 Nej

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14:

I enkelte tilfælde medtages overvejelser om køn og ligestilling i konjunkturanalyser m.v. når det findes relevant.

G858-9JR7-HTVJ

16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- Ja
 Nej

KØNSSAMMENSÆTNING I RÅD, NÆVN OG UDVALG

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Folkeoplysningsudvalget	<u>1</u>	<u>12</u>
Børne- og Skoleudvalget	<u>1</u>	<u>4</u>
Kultur- og Fritidsudvalget	<u>1</u>	<u>4</u>
Det Lokale Beskæftigelsesudvalg	<u>2</u>	<u>3</u>
Social- og Sundhedsudvalget	<u>2</u>	<u>3</u>
Handicaprådet	<u>4</u>	<u>3</u>
Seniorrådet	<u>9</u>	<u>6</u>
Integrationsrådet	<u>8</u>	<u>7</u>
Børne- og Ungeudvalget	<u>1</u>	<u>1</u>
Økonomiudvalget	<u>1</u>	<u>4</u>

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- Ja
 Nej

G858-9JR7-HTVJ

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
<u>Bevillingsnævnet</u>	<u>1</u>	<u>4</u>
<u>Fondsbestyrelsen</u>	<u>0</u>	<u>3</u>
<u>Grundlisteudvalget</u>	<u>1</u>	<u>4</u>
<u>Erhvervsrådet</u>	<u>0</u>	<u>3</u>
<u>Teknik- og Miljøudvalget</u>	<u>1</u>	<u>4</u>
<u>Fredningsnævnet i København</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
<u>Takseringskommission</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
<u>Sprogcenterrådet</u>	<u>1</u>	<u>0</u>
<u>Overtakseringskommission</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
<u>Hegnssyn</u>	<u>0</u>	<u>3</u>

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- Ja
 Nej

G858-9JR7-HTVJ

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
<u>Ekspropriations- og takseringskommission</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
<u>Iværksætterkontrapunkt</u>	<u>0</u>	<u>1</u>

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- Ja
 Nej

18. Har kommunalbestyrelsen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?

- Ja
 Nej

G858-9JR7-HTVJ

FORVENTEDE RESULTATER I FORHOLD TIL KERNEYDELSER

19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
 Større brugertilfredshed
 Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
 Øget innovation
 Øget effektivitet
 Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
 Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
 Andet
 Ingen resultater

AFSLUTNING

20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

Rapporten indeholder fejl i opgørelsen af ledere på samtlige niveauer. Personaleoplysninger om kommunens samlede antal ordinært ansatte tal afviger også en smule fra kommunens egen opgørelse. Disse fejl er indberettet, og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling vil rette fejlene for ledere. Afvigelse ift. kommunens samlede

antal ordinært ansatte kan ikke rettes. Det er derfor aftalt med Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, at indberetningen sker derfor via spørgeskemaets fritekstfelt. Antallet er omregnet til fuldtidsmedarbejdere.

Korrekt Antal ansatte kvinder og mænd i 2015

kvinder: 2.233 (73%)

mænd: 811 (27%)

I alt: 3.044

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Ja

Klik her for at gå til start af skemaet

Spørgeskemaet godkendes og låses

Ja

G858-9JR7-HTV1

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2015 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Rødovre Kommune