



Punkt 24.

Godkendelse af forslag til Aalborg Kommunes Ligestillingsredegørelse 2020

2019-096778

Sundheds- og Kulturudvalget indstiller, at byrådet godkender forslag til Aalborg Kommunes Ligestillingsredegørelse 2020.

Evald Lange Rise var fraværende.

Beslutning:

Anbefales.



Sagsbeskrivelse

Efter Ligestillingslovens § 5 og 5a skal alle kommuner, regioner og staten indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling til Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevarerministeriet. Aalborg Kommune skal indberette ligestillingsredegørelse for 2020 inden 1. september. Ligestillingsredegørelsen 2020 dækker perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020 og skal godkendes af byrådet.

Ligestillingslovens regler om indberetning af ligestillingsredegørelser blev ændret fra 1. maj 2019, hvor hyppigheden for indberetning blev ændret fra hvert andet til hver tredje år. Herudover blev spørgerammen forenklet samtidigt med, at der blev mulighed for at belyse forskellige tematikker. I Ligestillingsredegørelsen for kommunerne fokuseres der i 2020 på temaet ” Beskæftigelsesindsatser for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande”.

Ligestillingsredegørelsen er udformet på baggrund af input fra Aalborg Kommunes forvaltninger. Input er givet under corona-hjemsendelsen, hvilket kan have haft betydning for forvaltningernes mulighed for indsendelse af input. Ligestillingsredegørelsen er godkendt af Personaledelsesgruppen (PL-gruppen) og drøftet i Ligestillingsudvalget.

I bilag ses forslaget til Ligestillingsredegørelse 2020 for Aalborg Kommune. Aalborg Kommunes svar er markeret med rødt. Alle tal i redegørelsen er fortrykt og stammer fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Ligestillingsredegørelsens indhold

Ligestillingsredegørelsen er bygget op om fire emner; personaleområdet, kerneydelser, et tema samt afsluttende kommentarer. Som nævnt er årets tema Beskæftigelsesindsatser for indvandrerkvinder og mænd fra ikke-vestlige lande.

Personaleområdet:

På personaleområdet skal der redegøres for Aalborg Kommunes mål og politikker for området samt handlinger. Her henvises til hhv. Kønsligestillingspolitikken og Personalepolitikens delpolitik om Mangfoldighed.

Derudover indeholder redegørelsen tabeller med kønsfordelingen for ledere, personalet samt heltid- og deltidsansættelser. Tallene viser, at Aalborg Kommune har 76,5 procent kvinder ansat, hvilket er tæt på landsgennemsnittet. Tallene viser desuden, at Aalborg Kommune har få kvinder i topledelsen (niveau 1), en ligelig fordeling for chefer (niveau 2) og flest kvindelige ledere på niveau 3.

Generelt viser redegørelsen, at flere kvinder end mænd er ansat på deltid, og at færre er ansat på deltid i Aalborg Kommune end landsgennemsnittet. Hvor 35,15 procent af Aalborg Kommunes kvindelige ansatte er på deltid er landsgennemsnittet for kommunalt ansatte kvinder 44,93 procent. For mænd er 15,95 procent ansat på deltid i Aalborg Kommune mod 19,78 procent på landsplan.

Aalborg Kommune er blevet opfordret af KL og Forhandlingsfællesskabet til at deltage i et projekt for at øge antallet af fuldtidsbeskæftigelser. Aalborg Kommune påtænker at udarbejde en ansøgning for nogle af de medarbejdergrupper, hvor deltidsarbejde er særligt udbredt.

Kerneydelser:

Kommunen skal redegøre for målsætninger for og handlinger for ligestilling i kerneydelserne. Det vil sige, hvor borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad. Her har Aalborg Kommune en række konkrete eksempler, som ses uddybet i redegørelsen:

- Skoleforvaltningen: ”Pigerne bliver endnu dygtigere og drengene bliver ligeså dygtige som pigerne”
- Skoleforvaltningen: Ung Aalborg
- Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen: ”Sammen skaber vi modstandskraft”
- Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen: Tilgang om individuelt tilrettelagt forløb, hvor køn også udgør en faktor
- Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen: Sikkerhedskonsulentordningen



- Sundheds- og Kulturforvaltningen: Aalborg Sundhedscenters indsatser
- Sundheds- og Kulturforvaltningen: Øget mandlig deltagelse i bibliotekets arrangementer
- Sundheds- og Kulturforvaltningen: Center for Mental Sundheds indsatser.

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande:

Aalborg Kommune skal redegøre for initiativer for at fremme beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd. Her har Aalborg Kommune igangsat et projekt for at få flere kvinder med ikke-vestlig baggrund i arbejde. Der er bl.a. ansat en integrations- og beskæftigelsesambassadør.

Dernæst oplystes hhv. mænd og kvinder med ikke-vestlig baggrunds forsørgelsesgrundlag sammenlignet med andre kommuner. Eksempelvis var 26,31 procent af kvinder med ikke-vestlig baggrund i Aalborg Kommune på offentlig forsørgelse (1415 kvinder) mod et landsgennemsnit på 25,68 procent (pr. 3. kvartal 2019). For mænd var dette 23,64 procent (1290 mænd) mod 23,54 procent på landsplan.

Afsluttende kommentarer:

Tilbage meldingen fra Aalborg Kommunes forvaltninger var, at der generelt arbejdes ud fra et bredere ligestillingsbegreb end blot køn. Dette gælder ligeledes på personalesiden. Dette forstås derfor beskrevet i den afsluttende kommentar i skemaet. Her foreslås der indskrevet et citat fra Aalborg Kommunes Delpolitik om mangfoldighed:

Vi vil behandle alle ligeværdigt, uanset alder, køn, etnisk oprindelse, livsfilosofi, seksualitet, handicap, livssituation, holdninger og meninger, religion, interesser, ambitioner og personlige mærkesager (...)

Ligestillingsudvalgets kommentarer til Ligestillingsredegørelsen

Som nævnt drøftede Ligestillingsudvalget Aalborg Kommunes forslag til Ligestillingsredegørelsen i møde den 8. juni 2020.

Her havde de følgende kommentarer:

Ligestillingsudvalget drøftede ligestillingsredegørelsen og bakkede grundlæggende op om denne. Ligestillingsudvalget har dog følgende kommentarer:

Særligt på ledelsesniveau 1 ses der i Aalborg Kommune en stor kønsforskel. Aalborg Kommune har færre kvinder i topledertstillinger end andre kommuner. Ligestillingsudvalget anbefaler, at der igangsættes initiativer for at fremme ligestilling på øverste ledelsesniveau.

Derudover ses der store kønsforskelle i deltids- og fuldtidsansatte. Dette giver også anledning til undring.

Ligestillingsudvalget bemærker, at tre forvaltninger ikke har indberettet initiativer for ligestilling i kerneydelsen.

Grundlæggende er der behov for en kulturændring på flere områder.



Bilag:

Indberetningskema - Ligestillingsredegørelsen 2020