

Sagsbeskrivelse

Bemærkning jf. styrelseslovens § 8, stk. 5

Økonomiudvalgets beslutning foreligger ikke tids nok til at fremgå af dagsordenen.

Lovgrundlag

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

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.

Formål

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen er udformet på baggrund af input fra Aalborg Kommunes forvaltninger og drøftet i Personaleledelsesgruppen (PL-gruppen), Mangfoldighedsudvalget, Direktørgruppen og HMU.

I vedlagte bilag ses forslaget til Ligestillingsredegørelse 2023 for Aalborg Kommune. Aalborg Kommunes svar er markeret med blå. Alle tal i redegørelsen er fortrykt og stammer dels fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor Sirka samt Danmarks Statistiks databank. Tallene er fra 2021.

Ligestillingsredegørelsens indhold

Indberetningen indeholder spørgsmål om henholdsvis:

- Personaleområdet
- Kommunens kerneydelser generelt
- Særligt tema om kommunens kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed generelt.

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som skifter fra gang til gang. I 2023 er der særligt fokus på kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Der er erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes fokus på sundhed.

Inden for personaleområdet og kerneydelser generelt er spørgsmålene opdelt i kategorierne målsætninger og handlinger, mens kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed generelt kun har spørgsmål i kategorien med handlinger.

Derudover indeholder ligestillingsredegørelserne fakta på kommunens ligestilling indenfor:

1) Personaleområdet; herunder kønsfordelingen i ledelse fordelt på lønrammer og personalet som helhed samt kønsfordelingen i personale på deltid og i antal af arbejdstimer.

Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor Sirka. Tallene er fra juli 2022.

2) Kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed generelt; herunder kommunens kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge, kommunens kønssammensætning ved besøg hos psykolog, kommunens kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning samt middellevealder for kvinder og mænd i den landsdel kommunen tilhører. Data i disse tabeller er leveret af Danmarks Statistiks databank. Tallene er fra 2021.

Personaleområdet i Aalborg Kommune:

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

Derudover indeholder redegørelsen tabeller med kønsfordelingen for ledere, personale samt deltidsansættelser. Tallene viser, at Aalborg Kommune har 75,9 procent kvinder ansat, hvilket er tæt på gennemsnittet på tværs af alle kommuner. Tallene viser desuden, at Aalborg Kommune har få kvinder i topledelsen (niveau 1), dog med en bemærkning om, at fordelingen for topchefer i 2023 for kvinder er 33,3% og Mænd 66,7%., herudover 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 33,9 procent af Aalborg Kommunes kvindelige ansatte er på deltid er landsgennemsnittet for kommunalt ansatte kvinder 44,1 procent. For mænd er 17,1 procent ansat på deltid i Aalborg Kommune mod 20,5 procent på landsplan.

Aalborg Kommunes kerneydelser:

Kommunen skal give eksempler på initiativer, som er taget for at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt. Her har Aalborg Kommune en række konkrete eksempler, som ses uddybet i redegørelsen:

- Børn og Unge: "Pigerne bliver endnu dygtigere og drengene bliver lige så dygtige som pigerne".
- Børn og Unge: Ung Aalborg.
- Børn og Unge: Aalborg Diversitetsdag 2023
- Job og Velfærd: Tilgang om individuelt tilrettelagt forløb, hvor køn også udgør en faktor.
- Job og Velfærd: Sikkerhedskonsulentordningen.
- Sundhed og Kultur: Øge mandlig deltagelse i bibliotekets arrangementer.

Ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt for Aalborg Kommune:

Kvinder har gennemsnitligt flere antal årlige lægebesøg hos almen læge per person både i Aalborg Kommune og på landsplan. Fra 30-årsalderen falder antallet af lægebesøg for kvinder og omvendt stiger antal besøg for mænd således, at den procentvise fordeling udjævnes mellem kvinder og mænd omkring de 50 år. En tendens, der også gør sig gældende på landsplan.

I redegørelsen har Aalborg Kommune givet eksempler på initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt (udddybet i redegørelsen):

- A. Sundhed og Kultur: Politisk og strategisk fokus på ulighed i sundhed.
- B. Sundhed og Kultur: Indsatser i Center for Sundhedsfremme samt Aalborg sundhedscenter og Genoptræning.
- C. Sundhed og Kultur: Indsatser i Center for mental sundhed.