



HR

Brevid. 2831980
Afsnit: Udvikling og Kompetence

Ref. HGK
Dir. tf. 4631 3207
helenagk@roskilde.dk

NOTAT: Ligestilling i rekrutteringsarbejdet

23. maj 2018

Baggrund og formål

Hvert andet år (ulige år) skal kommunen indberette en ligestillingsredegørelse, som omhandler ligestilling på personaleområdet, ligestilling i råd, udvalg og nævn samt ligestilling i kerneydelser.

På baggrund af ligestillingsredegørelsen 2017 ønsker Økonomiudvalget en sag, der forklarer, hvorfor afdelingerne nævner, at der ikke er arbejdet med ligestilling i rekrutteringen. Endvidere ønskes svar på, hvad andre kommuner gør for at fremme ligestilling samt hvilke samarbejdsparter, der kan peges på i forhold til ligestilling f.eks. uddannelsesinstitutioner.

Nærværende notat behandler ovenstående.

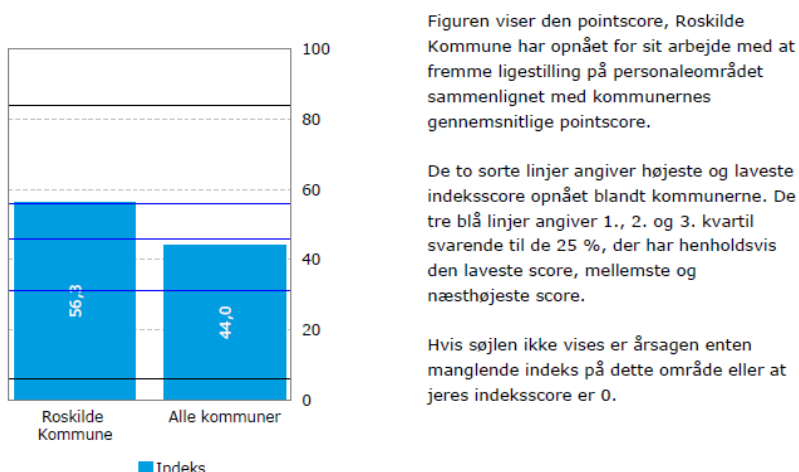
Hovedpointen er, at linjeledelsen i Roskilde Kommune gør meget i ligestillingsarbejdet ifbm. rekruttering. Sammenligner vi os med den af vores benchmark-kommuner, der scorer højest på ligestillingsindekset for personaleområdet, gør vi på mange punkter den samme indsats, men vi kommunikerer det ikke målrettet på koncernniveau. Dette skal ændres fremadrettet.

Overordnet set

Da det samlede resultat for ligestillingsredegørelsen 2017 endnu ikke er offentliggjort, tages der ved sammenligning mv. udgangspunkt i datagrundlaget for seneste redegørelse i 2015.

Ligestillingsredegørelsen fra 2015 viser, at Roskilde Kommune ligger over gennemsnittet på ligestillingsindekset for personaleområdet sammenlignet med kommunernes gennemsnitlige pointscore, jf. figur 1:

Figur 1: Roskilde Kommunes pointscore på ligestillingsindekset for personaleområdet



Kilde: www.ligestillingidanmark.dk

Sammenlignet med vores benchmark-kommuner opnår Roskilde (sammen med Lejre) næsthøjeste scorer på indekset, jf. tabel 1.

Tabel 1: Benchmark-kommuners pointscore på ligestillingsindekset for personaleområdet

Kommune	Pointscore på ligestillingsindekset for personaleområdet
Næstved	71,0
Roskilde	56,3
Lejre	56,3
Slagelse	51,8
Greve	48,3
Køge	43,8
Høje-Taastrup	37,5
Holbæk	19,5
Gennemsnit alle kommuner	44,0

Kilde: www.ligestillingidanmark.dk

Højest scorer kommunerne Aarhus og København med en pointscore på ligestillingsindekset for personaleområdet på hhv. 83,5 og 81,3.

Hvad gør afdelingerne?

På alle direktørområder er der opmærksomhed på balance mellem kønnene ved rekruttering. Kandidater til samtaler udvælges som udgangspunkt ud fra de kvalifikationer, der efterspørges i den ledige stilling, og det tilstræbes, at begge køn er repræsenteret ved samtaler forud for endelig udvælgelse.

Skole og Børns område er kendetegnet ved, at der på mange arbejdspladser er flere kvinder end mænd ansat, ligesom der ofte også er en overvægt af kvindelige ansøgere til ledige stillinger. I forbindelse med annoncering er det kvalifikationer og kompetencer, der efterspørges, ift. hvad det er for opgaver, der ligger i den enkelte stilling. Ved udvælgelse tages hensyn til, hvilke kandidater der vil passe ind på arbejdspladsen og som kan tilføre arbejdspladsen noget nyt. Her indgår køn som et parameter, men det er kvalifikationer, der er afgørende ift. den endelige udvælgelse.

På By, Kultur og Miljø område udvælges kandidater ift. kvalifikationer og herudover overvejelser om, hvordan ansøger vil "passe ind" og tilføre nyt til afdelingen/arbejdspladsen – her er køn også et parameter, men det er som udgangspunkt kvalifikationerne, der er afgørende. I nogle afdelinger/arbejdspladser er der god balance mellem kønnene, og ansøgerfeltet er ofte med ansøgere af begge køn. Bestræbelserne på ligestilling her er derfor ikke et så udtalt fokusområde, men ligger implicit, således at balancerne ikke forrykkes. I afdelinger/arbejdspladser med overvægt af et bestemt køn er der mere fokus på, i annoncetekst og tilrettelæggelse af ansættelsesforløb, at motivere kvalificerede personer af begge køn til at byde ind på stillinger.

Også i Social, Job og Sundhed inviteres så vidt muligt ansøgere af begge køn til samtaler, så ansøgere af begge køn kan komme i betragtning til en stilling. I sidste ende ansættes altid den bedst kvalificerede kandidat. I nogle afsnit og afdelinger er fordelingen ml. kønnene nogenlunde ligelig, og i de sammenhænge er det ikke noget problem at rekruttere personale og ledere af begge køn. Men på flere af Social, Job og Sundheds områder er der ansat faggrupper, som traditionelt har mange kvinder, og det kan her være sværere at rekruttere personale og ledere

af det andet køn. I den sammenhæng er der ekstra opmærksomhed på, hvordan rekruttering af personale og ledere af begge køn kan fremmes.

På Kommunaldirektørens og vicekommunaldirektørens område indgår arbejdet som en naturlig del i rekrutteringsprocessen. Fokus ved rekruttering er de faglige kvalifikationer til opfyldelse af stillingens indhold. Det forsøges altid at have både mandlige og kvindelige egnede kandidater indkaldt til samtale på en ledig stilling. I Økonomi og Ejendomme på Vicekommunaldirektørens område er der i den administrative del ansat 57 pct. kvinder og 43 pct. mænd og kønsfordelingen opleves derfor som så lige, at det ikke er et særligt fokuspunkt i forbindelse med rekruttering. På rengøringsområdet er der løbende fokus på diversitet (køn, alder, etnicitet mv.).

At nogle afdelinger i ligestillingsredegørelsen 2017 har svaret, at der ikke er arbejdet med ligestilling kan derfor skyldes; at overvejelser om at søge at sikre diversitet (køn, alder, etnicitet mv.) allerede indgår naturligt i rekrutteringsprocessen; at det offentlige arbejdsmarked er kendetegnet af faggrupper, der traditionelt har overvægt af kvinder; at kønsfordelingen allerede er lige.

Hvad gør andre?

Næstved Kommune er den af benchmark-kommunerne, der scorer højest på ligestillingsindekset for personaleområdet. Næstved Kommunes ligestillingspolitik skal sikre, at der er lige muligheder for de ansatte i Næstved Kommune. Følgende er eksempler på indsatsområder i Næstved Kommune:

Det enkelte MED-udvalg skal drøfte og sikre efterlevelse af det grundlæggende værdigrundlag: At bygge på respekt og ligeværd, at anerkende hinanden og at se mangfoldighed som en ressource.

Ligestilling skal i Næstved Kommune komme til udtryk i alle arbejdspladser dagligdag. Dette betyder blandt andet, at der ikke sker negativ forskelsbehandling af medarbejdere eller ansøgere ved ansættelse, forfremmelse, forflytelse, efteruddannelse/kompetenceudvikling, orlov, afskedigelse, løn- og ansættelsesvilkår mv. Næstved Kommune arbejder aktivt for, at der kønsmæssigt bliver lige løn for ligeværdigt arbejde.

Herudover arbejder Næstved Kommune for at sikre mænd og kvinder lige rammer og vilkår for at komme i position til lederstillinger. Der skal arbejdes for en forholdsmæssig andel af kvinder i leder- og chefstillinger – ikke mindst på arbejdspladser, hvor hovedparten af de ansatte er af det ene køn.

Konkret forventes det i forbindelse med ansættelser i Næstved Kommune, at ansættelsesudvalgets sammensætning virker fremmende for ligestilling – i forhold til køn, alder, etnicitet mv. Ansættelsesudvalgene skal sikre, at stillingsopslag udformes, så det er synligt, at mangfoldighed er en ressource på kommunens arbejdspladser. Begge køn skal så vidt muligt være repræsenteret inden for alle sektorer og arbejdsområder, lederniveauer mv. Der skal sikres en personalesammensætning, der afspejler lokalsamfundet. Næstved Kommune arbejder for, at der skal rekrutteres og uddannes flere personer med anden etnisk baggrund.

Aarhus og København er de kommuner, der topper ligestillingsindekset ift. arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Arbejdet med at fremme ligestilling og mangfoldighed i Aarhus Kommune omfatter eksempelvis, at der er udarbejdet en handleplan for perioden 2015-2018, som omhandler arbejdet med *mangfoldighed på arbejdspladser, ligestilling i kerneydelsen, nordisk venskabsbysamarbejde og kønsfokus i arbejdet med børn og unge*. I Københavns Kommune har de en målsætning om at øge rekrutteringsgrundlaget for mænd i omsorgsfag, og i Børne- og Ungdomsforvaltningen medtages overvejelser om køn og ligestilling i forbindelse med rekrutteringstiltag for at øge ansøgerfeltet af det ønskede køn. Eksempelvis mandlige pædagoger i vuggestuer og børnehaver. Desuden

har Borgerrepræsentationen besluttet, at der skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling i kommunens ansættelsesudvalg.

Mulige indsatser og samarbejdspartnere

SFI (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd) udgiver i 2016 rapporten "Et kønsopdelt arbejdsmarked – Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer" og giver heri forskellige forklaringer på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. På *udbudssiden* er uddannelsesvalg centralt, da uddannelse har betydning for den efterfølgende placering på arbejdsmarkedet. Idet kvinder og mænd antages at have forskellige komparative fordele i forbindelse med valg af uddannelse og arbejdsmarked, tillægges kønnene særlige kønsspecifikke kompetencer og præferencer. De historiske, sociale og kulturelle rammer påvirker den enkelte kvinde og mands præferencer og valg. Historisk, kulturelt og socialt anses kvinder fx for at være mere omsorgsorienterede end mænd, så derfor antages kvinder at have en komparativ fordel ved at vælge en omsorgsuddannelse, mens mænd i højere grad fx anses for at have særlige tekniske kompetencer, og dermed forventes at have en komparativ fordel ved at vælge tekniske uddannelser. *Efterspørgselsrelaterede forklaringer* på det kønsopdelte arbejdsmarked vedrører, iflg. SFI, arbejdsgivernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Arbejdsgiverne kan fx anse henholdsvis kvinder eller mænd som den ideelle arbejdskraft og indrette sig på en sådan måde, at de især tiltrækker det ene køn. I forlængelse heraf handler de *institutionelle forklaringer* bl.a. om indretning af arbejdsvilkårene på forskellige dele af arbejdsmarkedet.

I tråd med betydningen af uddannelsesvalg kunne en mulig samarbejdspartner være professionshøjskolen Absalon i Roskilde, hvis man ønsker at fremme ligestillingsarbejdet allerede på et tidligt stadie. På Absalon kan man bl.a. læse til fysioterapeut, sygeplejerske, pædagog, socialrådgiver og lærer. Hvorvidt det giver gevinst at indgå et samarbejde med Absalon vil kræve nærmere undersøgelse.

Herudover er HR i gang med at revidere kommunens rekrutteringsguide, hvori opmærksomhed på ligebehandling ifbm. rekruttering indtænkes og også ekspliciteres på kommunens hjemmeside. På denne måde kan ligestillingsarbejdet påvirkes i en positiv retning i Roskilde Kommune og søge at sikre, at vi ikke indretter vores arbejdspladser, så de primært taler til et bestemt køn (jf. SFI's efterspørgsels- og institutionelle forklaringer).

Læs mere

Ligestillingsredegørelser 2015: www.ligestillingidanmark.dk

Ligestilling Næstved Kommune: https://www.naestved.dk/Kommunen/Politikker/Ligestillingspolitik.aspx#h2_3

Ligestilling Aarhus Kommune: <http://www.aarhus.dk/da/politik/politikker-og-planer/mangfoldighed-ligestilling-og-integration/ligestillingspolitik.aspx>

Ligestilling Københavns Kommune: <https://www.kk.dk/artikel/ligestilling-i-egne-raekker>

SFI-rapport: <https://www.sfi.dk/publikationer/et-koensopdelt-arbejdsmarked-11749/>