

**INDBERETNINGSSKEMA FOR
LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020 FOR KOMMUNER
INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA**

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020

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

november 2017 til 31. maj 2020.

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.

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningskema til rådighed.

PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold. Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?

(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja

Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Delpolitik om Mangfoldighed: Vi arbejder fortsat for at udligne en skæv kønsfordeling. Vi vil især have fokus på fagområder, hvor er enkelt køn er særligt dominerende - også i ledergrupper

Kønsligestillingspolitikken: Aalborg Kommune vil have en mere ligelig kønsfordeling på de 5 ledelsesniveauer

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?

(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

Ja

Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Delpolitik om mangfoldighed: Mænd skal, i endnu højere grad, udnytte deres ret til barsel med fuld løn. At afholde "barnets sygedage" skal fordeles ligeligt mellem kønnene

Kønsligestillingspolitikken: Aalborg Kommune vil have en mere ligelig kønsfordeling mellem kønnene i de enkelte faggrupper

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? (Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

Ja

Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Ja

Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

Handlinger på personaleområdet

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?

Ja

Nej

Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

Ja

Nej

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet: **obligatorisk annoncetekst i stillingsopslag**

Formål og baggrund for initiativet: **For at opnå en mere mangfoldig medarbejdergruppe har Aalborg Kommune valgt at indsætte en obligatorisk annoncetekst i alle stillingsopslag**

Beskrivelse af initiativet: **annonceteksten lyder:**

Aalborg Kommune opfordrer alle kvalificerede ansøgere uanset alder, køn, religion, handicap eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen.

Kontaktperson ift. initiativet: **Torben Risager, Afdelingschef, Borgmesterens Forvaltning**

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	12,5 % (1)	31,7 %
Mænd	87,5 % (7)	68,3 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	50,46 % (53,23)	49,52 %
Mænd	49,54 % (52,26)	50,48 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36) Gennemsnittet	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	70,74 % (508,29)	70,41 %
Mænd	29,26 % (210,25)	29,59 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	76,49 (12009,71)	76,55 %
Mænd	23,51 (3690,34)	23,45 %

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- **Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer**

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	35,15 % (4142,97)	44,93 %
Mænd	15,95 % (210,25)	19,78 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	84,39 % (3496,27)	78 %
Mænd	66,22 % (379,02)	62,12 %

Køn	18,5 – 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	9,88 % (409,47)	17,09 %
Mænd	15,75% (90,22)	22,9 %

Køn	0-18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af kommuner
Kvinder	5,73 % (237,23)	4,91 %
Mænd	18,03 % (103,18)	14,98 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja
- Nej

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på pigers trivsel i dagtilbud og skole, opmærksomhed på mænds adfærd og behov i sundheds- og rehabiliteringstilbud, eller kommunikation til begge forældre om et barns forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne derudover et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande. Der er erfaringsmæssigt særlige barrierer for indvandrerkvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket der kan være behov for at tage højde for i beskæftigelsesindsatsen.

I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører beskæftigelsesindsatsen over for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
(Fx at øge andelen af mænd i rehabiliteringstilbud).

- Ja
- Nej

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:
Se eksempler på ligestilling i kerneydelser.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

- Ja
- Nej

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?

- Ja
- Nej

Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (fx for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser).

- Ja
- Nej

Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

- Ja
- Nej

Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt (Det er muligt senere at beskrive et godt eksempel på et initiativ vedrørende beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere).

A: Skoleforvaltningen: Pigerne bliver endnu dygtigere og drengene bliver lige så dygtige som pigerne

Formål og baggrund for initiativet:

Flere drenge var bagud fagligt ift. læsefærdigheder

Beskrivelse af initiativet:

Der er der oprettet læseforløb specifikt rettet mod drengene

Kontaktperson ift. initiativet:

Anders Stensgaard Jensen, Sekretariat, HR og Udvikling, Telefon 9352 0017

B: Skoleforvaltningen: UNG Aalborg

Formål og baggrund for initiativet:

Forløbene er oprettet i forhold til udvikling af fællesskab for pige-grupperne, men kan også ses i en ligestillingsmæssig sammenhæng

Beskrivelse af initiativet: UngAalborg oprettet en del hold kun for piger. Særligt kan der nævnes et skatehold kun for piger. På holdet er der undervisning og adgang til skatebanen kun for piger. Ligeledes har UngAalborg oprettet forløb omkring programmering for piger.

Kontaktperson ift. initiativet:

Anders Stensgaard Jensen, Sekretariat, HR og Udvikling, Telefon 9352 0017

C: Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen "Sammen skaber vi modstandskraft".

Formål og baggrund:

Formålet med initiativet er at forebygge negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter som både piger og drenge oftest med anden etnisk baggrund udsættes for dog i særlig grad piger. Projektet arbejder også med religiøse fællesskaber.

Initiativet bygger oven på tidligere og eksisterende indsatser i Fritidscentrene.

I Fritidscentrene har man gennem de senere år været særligt opmærksomme på nytilkomne med anden etnisk baggrund. Udfordringen har blandt andet været, at det primært har været drenge med anden etnisk herkomst, som har benyttet fritidscentrene. Den særlige indsats, man har gjort for at få flere piger ind i fritidscentrene, har blandt andet været at ansætte kvinder med anden etnisk baggrund, som enten har eller efterfølgende har oparbejdet en relation til forældrene med anden etnisk baggrund. Derudover har man valgt at tilbyde kønsopdelte aktiviteter, såsom pige-grupper med traditionelle pigeaktiviteter som syning. På sigt vil man gerne kunne tilbyde aktiviteter med blandet kønsfordeling, men de kønsopdelte aktiviteter har været første skridt på vejen for at få mange forældre til at føle sig trygge ved at lade deres døtre komme i fritidscentrene.

Der har desuden arrangeret busture for forældre, for at de kunne komme ud og se fritidscentrene og få viden om, hvilke normer og regler der gør sig gældende i tilbuddene. I den forbindelse er en væsentlig barriere blevet nedbrudt, idet selve ordet "club" er af mange forældre med anden etnisk baggrund er blevet forstået i betydningen diskotek.

På fritidscentrene laves der analyser af, hvem der benytter tilbuddene, herunder fordeling på køn og anden etnisk herkomst. Data viser, at ovenstående har haft effekt og der kommer flere piger med anden etnisk baggrund i centrene end tidligere.

Beskrivelse af initiativet:

"Sammen skaber vi modstandskraft" understøtter ovenstående tendens samt bekæmpelse af negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter.

I Danmark er det et mindretal af unge, der oplever at være udsat for æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol, men for de involverede personer har det stor indflydelse på deres liv. Problemerne kan strække sig fra overvågning, kontrol og pres i hverdagen til tvangsægteskab eller genopdragelsesrejse i et land, personen måske aldrig har boet i. Konflikterne kan i værste fald føre til, at den enkeltes liv bliver bragt i fare

Initiativet "Sammen skaber vi modstandskraft" er et partnerskab med den arabiske kvindeforening SAWA og den somaliske kvindeforening Kvinder i vækst, samt Integrationsrådet og Elsk Aalborg International

Initiativet står på to ben som vedr. initiativer med henholdsvis fokus på forebyggelse og opsporinger, herunder håndtering af konkrete cases.

Forebyggelse

- Tæt dialog og forpligtende samarbejde: Der blevet uddannet 10 unge med etnisk baggrund til at være dialogskabere. Dvs. at de kan rekvireres til at komme ud fx foreninger, skoler, fritidscentre og dialogworkshops om emner som ligestilling, sunde fællesskaber mv.
- Udvidet samarbejde med civilsamfundsaktørerne: Der er blevet opbygget relationer til relevante foreninger. F.eks. Elsk Aalborg, SAWA mv.
- Der er planlagt initiativer målrettet den bredere befolkning omkring problematikken - blandt andet oplæg på biblioteker.

Opsporinger

- Fælles vidensgrundlag: Der blevet udbudt workshops, hvor lærere og konsulenter blandt andet er blevet opkvalificeret til at spotte tegn på negativ social kontrol - samt gennemført opkvalificeringsworkshops omkring æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol målrettet lokalforeningerne.
- Klare handleanvisninger: Der er blevet ansat en sikkerhedskonsulent, som alle kommuner i Region Nordjylland kan kontakte, såfremt behov for sparring i forhold til en konkret case omkring negativ social kontrol og æresrelaterede konflikter, som kræver akut ageren eller andre initiativer fx samtaleforløb med forældrene.

Kontaktpersoner:

Denise Bakholt, Centerleder, Tlf. 9931 1340 / 25201340

Trude C. K. Christensen, Sekretariatsleder, Tlf. 3199 0972

D: Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen: Tilgang om individuelt tilrettelagt forløb, hvor køn også udgør en faktor.

Formål og baggrund:

Generelt er udsatte en gruppe, som dækker over meget forskellige og skiftende grupper. Ligeledes spiller flere faktorer ind på de udfordringer udsatte har end blot køn. Derfor arbejdes der ikke med kønsbestemte gruppetilbud – om end der er et tæt samarbejde med kvindekrisecentre og mandecentret, Reden samt andre NGO'er mv. Men kønsaspektet indgår som et muligt element i problemdefinitionen og tilrettelæggelse af forløb og tilbud til den enkelte udsatte.

Beskrivelse af initiativet:

I Center for Sociale indsatser arbejdes der primært med individuelt tilrettelagt forløb. I den sammenhæng indgår også overvejelser i forhold til den udsattes køn, hvis fx en grønlandsk kvinde tilbyder seksuelle ydelser til gengæld for alkohol eller et sted at sove. Det samme gælder fx når man forsøger at hjælpe en ung homoseksuel dreng, som tilbyder seksuelle ydelser. I valg af tilbud kan køn også betyde, at man anbefaler herberg til en kvinde frem for forsorgshjemmet, da forsorgshjemmet kan være et mere råt og grænseoverskridende miljø. Men omvendt kan der også være kvinder på forsorgshjemmet, som er grænseoverskridende eller kvinder, som ikke mistrives i et mere råt miljø. Det samme vil kunne gøre sig gældende for nogle mænd. Derfor forsøger man at tage højde for, om den udsatte kvinde eller mand har traditionelle feminine eller maskuline styrker og svagheder og hvordan det passer ind i den aktuelle sammensætning på de enkelte tilbud. I forlængelse af sidstnævnte, så opgøres andel mænd og kvinder på tilbuddene som del af

ledelsesinformationen, ligesom der også laves opgørelser på baggrund af køn i forbindelse med Hjemløsoptællingen.

Kontaktpersoner:

Tina Maria Larsen, Centerleder, Tlf. 9931 7756 / 25200465

E: Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen: Sikkerhedskonsulentordningen

Formål og baggrund:

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har i 2017, som del af den nationale handlingsplan om forebyggelse af æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol, igangsat sikkerhedskonsulentordning for borgere udsat for æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol. Ordningen dækker alle landets regioner, og er lokalt forankret i de enkelte kommuner. I Aalborg Kommune er sikkerhedskonsulenten en del af Social Sekretariat under Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen. Formålet med ordningen er at rådgive og støtte fagpersoner og borgere der er udsat for en æresrelateret konflikt. Konsulentordningen er med til at sikre borgerens rettigheder og muligheder for et aktivt samfundsliv. Dette kunne eksempelvis gælde deltagelse på arbejdsmarkedet, uddannelsesinstitutioner, eller fritidsaktiviteter.

Beskrivelse af kerneopgaver

Æresrelaterede konflikter forstås i denne sammenhæng som konflikter, der opstår inden for nære, familiære relationer, og hvor konflikten skyldes en opfattelse af, at familiens ære er blevet krænket. I en konflikttype som denne, vil det enkelte familiemedlem kunne opleve stor modstand og kollektive repressalier fra familien. Den udsatte borger risikerer at blive offer for familiens negative social kontrol, samt fysisk og psykisk vold. Æresrelaterede konflikter kan bunde til religiøse eller kulturelle opfattelser og kan medføre, at de berørte borgere ikke har samme udfoldelsesmuligheder i samfundet, privat, i uddannelsessystemet og i forhold til offentlige tilbud, som andre. Negativ social kontrol og æresrelateret vold er altså begge fænomener, der i væsentlig grad begrænser den enkeltes livsudfoldelse, adfærd, valg og rettigheder. Sikkerhedskonsulentens kerneopgaver i konkrete sager indebærer rådgivning, screening og risikovurdering, samt koordination og opfølgning. Ifølge serviceloven har voksne udsat for en æresrelateret konflikt ret til at få udarbejdet en handleplan og risikovurdering i forhold til den givne situation. Sikkerhedskonsulenten understøtter myndighedspersoner i denne opgave, og i samarbejde med sikkerhedskonsulenten har man i familie- og beskæftigelsesforvaltningen en særlig opmærksomhed på social kontrol som en mulig barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse. I tilfælde hvor social kontrol og æresrelaterede problematikker påvirker borgerens mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet, kan sikkerhedskonsulenten understøtte og yde faglig sparring til myndighedspersoner. Dette kunne eksempelvis være i form af en faglig risikovurdering, hvormed man vurderer sagens karakter og risikoniveauet omkring borgeren. Konsulenten har også mulighed for at yde direkte rådgivning og vejledning til borgere, og dette tilbud henvender sig både til kvinder og mænd. Sikkerhedskonsulenten er på den måde med til at understøtte myndighedspersoner i deres arbejde med at sikre lige muligheder i forhold til beskæftigelse og job.

Kontaktperson: Jeppe Schmidt Grüner, sikkerhedskonsulent, jgr-fb@aalborg.dk

F: Sundheds- og Kulturforvaltningen: Aalborg Sundhedscenters indsatser

Formål og baggrund for initiativet: Aalborg Sundhedscenter har grundlæggende fokus på differentiering i indsatser, hvilket betyder, at uanset køn og baggrund etc. lægges forløbet an, således enhver borger kan få bedst muligt udbytte af indsatsen.

Sundhedscenteret har indsatser, der rummer begge køn og hvor det giver synergi – og andre tilbud, som er kønsopdelt, da det erfaringsmæssigt giver bedste udbytte for den enkelte borger.

Beskrivelse af initiativerne:

- Rygestop for mænd i naturen. Særligt tilrettelagt rygestopkursus med mødested i naturen.
- Aalborg Kommune har en sundhedsindsats målrettet virksomheder. Med afsæt i Aalborg Kommune sundhedspolitik har virksomhedsindsatsen særligt fokus på mænd med ingen eller kort uddannelse.
- Ved forebyggende hjemmebesøg er de forebyggende medarbejdere særligt opsøgende i forhold til ensomme og enlige mænd, idet der er stor sundhedsrisiko for denne målgruppe.

Kontaktperson ift. initiativet: Mads Borgstrøm-Hansen, Leder, mads.bh@aalborg.dk

G. Sundheds- og Kulturforvaltningen: Øget mandlig deltagelse i bibliotekets arrangementer

Formål og baggrund for initiativet:

For at tiltrække det mandlige segment har Aalborg Bibliotekerne arbejdet målrettet med at udvælge og udvikle arrangementer, der tiltaler mænd. Indsatsen har gjort et positivt udslag for den mandlige benyttelse af de traditionelle kerneydelser. Dette afspejler sig i, at den mandlige andel af deltagere er større, når arrangementerne tager udgangspunkt i eksempelvis lokalhistorie, film- og musikkultur samt samfundsrelaterede emner. Desuden er det lykkedes at tiltrække flere mandlige deltagere til bogcaféer ved at have tematiske emner såsom "Ud i vildmarken" og "Helte". Endvidere ses en stor mandlig tilslutning ved Bibliotekernes brætspilsarrangementer.

Et andet succesfuldt initiativ er, at Aalborg Bibliotekerne i samarbejde med Aalborg Sundhedscenter hvert år afholdes Men's Health Week på Hovedbiblioteket med henblik på at rette fokus på mænds sundhed i et bredt folkesundhedsperspektiv. I 2019 var fokus på at skabe gode rammer for fædre og børn med arrangementet "Fars Legestue". "Fars legestue" var et tilløbsstykke og er sidenhen blevet en fast aktivitet hos Sundhedscenteret. Aalborg Bibliotekerne bidrager igen til Mens Health Week 2020, hvor der er fokus på mænds sundhed i FN's verdensmål.

Selvom problematikken om kønnenes anvendelse af kerneydelser i høj grad er generationsbestemt forsøger Aalborg Bibliotekerne at foregribe udviklingen ved målrettet at henvende sig til drenge, således at de i en tidlig alder oplever, at biblioteket er et relevant tilbud – med håbet om, at denne bevidsthed bevares ind i voksenlivet. Derfor har Biblioteket holdt arrangementerne: "Lav dit eget vikingesværd", "Leg med robotter", "Vikingetiden på 45 minutter" samt "LEGO workshop".

Fokus på at tiltrække det mandlige segment har haft en positiv effekt på kønsfordelingen af bibliotekets kerneydelser, og vil fortsat være en prioriteret indsats i organisationen: Dels for at udligne forskellen i kønnenes brug af kerneydelser og dels for at tilbyde en bredere tematisk palette af arrangementer.

Kontaktperson:

Kirsten Boelt, Bibliotekschef, Tlf. 9931 4425 / +4525204425

H: Sundheds- og Kulturforvaltningen: Center for Mental sundheds indsatser

Formål og baggrund for initiativet: Center for Mental Sundhed benytter kønsopdelte data på stressforebyggelseskurset Åben og Rolig. Herigennem ses, at det mest er kvinder, der benytter sig af dette tilbud. Der er en større andel af mænd, der oplever stress end den procentvise andel mænd, der er henvises til kurserne. Så formålet med indsatsen nedenfor er at få henvist flere mænd.

Beskrivelse af initiativet:

Stresskurser kun for mænd

Center for Mental sundhed er i gang med at lave et forskningsprojekt om særlige stresshold **kun** for mænd. Der har indtil videre været afholdt 2 hold og hold 3 er nu i gang. Forskere fra Københavns Universitet laver evaluering af projektet. Baggrunden er en hypotese om, at nogle mænd fravælger tilbud – dels fordi der er mange kvinder og dels fordi de har en forestilling om, at det er et sted, hvor man skal sidde i en rundkreds og ”krænge følelser” ud. Der er mænd på Center for Mental Sundheds kurser, og mange af dem er glade for, at netop kvinderne kan hjælpe dem med at sætte ord på. Men der er også mænd, der oplever, at det er skamfuldt og at ”rigtige mænd” ikke bliver stressede. Derfor er der igangsat forsøg kun med mænd. Her er sproget anderledes og aktiviteterne er anderledes. Det er stadigvæk Åben og Rolig metoden, der er i fokus, men den er kombineret med små holdspilsaktiviteter og foregår i et lidt mere råt miljø i Streetmekka.

Et andet projekt er fordeling af mænd og kvinder på de traditionelle hold. De traditionelle blandede Åben og Rolig hold har flest kvinder. Borgerne fordeles på holdene, så det enten er rene kvindehold eller hold hvor minimum 4 af de 16 deltagere er mænd.

Kontaktperson ift. initiativet: Bettina Bisp, leder af Center for Mental Sundhed, bettina.bisp@aalborg.dk eller Jakob Veje Eiriksson jakob.eiriksson@aalborg.dk eller sidsel.krogager@aalborg.dk

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og –mænd fra ikke-vestlige lande

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for kerneydelser kommunernes beskæftigelsesindsats for indvandrere fra ikke-vestlige lande. De følgende spørgsmål vil således omhandle ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i kommunen. Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for beskæftigelse og beskæftigelsesrettede tilbud til ikke-vestlige indvandrerkvinder og –mænd.

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og –mænd fra ikke-vestlige lande

Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande? (Fx etablering af særlige mentorindsatser til kvinder for at understøtte og sparre om, hvordan de navigerer i kultur, kønsroller og deltagelse på arbejdsmarkedet eller fx særlige tilbud om snusepraktikker på lagerhaller til mænd under 30 år).

- Ja
- Nej

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

Navn på initiativet: Målrettet beskæftigelsesindsats for indvandrerkvinder **Formål og baggrund for initiativet:**

Med et tilskud på knap 3,5 mio. kr. fra Udlændinge- og Integrationsministeriet er der iværksat projekt "Målrettet beskæftigelsesindsats til indvandrerkvinder" i perioden 2019-2022.

Projektet er for kvinder af ikke-vestlig herkomst (indvandrere og efterkommere) i alderen 18-64 år. Indsatsen gives til kvinder, som er visiteret til at være aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, og som derfor pr. definition har udfordringer ud over ledighed. Kvinderne har typisk lang ledighed bag sig. De har i gennemsnit modtaget offentlig forsørgelse i 4,5 år, men nogle af dem har op til 10 års ledighed.

Formålet er at styrke kvindernes arbejdsidentitet, arbejde med deres kendskab til det danske samfunds normer og værdier og deres forventninger til det danske arbejdsmarked og endelig at arbejde med kvindernes selvoplevede helbredsudfordringer. På langt sigt er målet, at flere kvinder kommer i eller tættere på beskæftigelse eller uddannelse.

Beskrivelse af initiativet:

I projektet arbejdes der ud fra en ressourceorienteret, tværfaglig og helhedsorienteret tilgang. Kvindernes rådgiver og virksomhedskonsulent har fået nedsat sagsantal, således der ud over beskæftigelse også kan være fokus på omkringliggende faktorer som f.eks. familierettede indsatser, tilbud til partneren m.m., hvis det vurderes at have betydning for borgerens mulighed for at få en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Projektet rummer også andre aktiviteter. F.eks. har man i samarbejde med ISS udviklet "Projekt Videre i Livet", der er et beskæftigelsestilbud til traumatiserede kvinder. Man tager udgangspunkt i metoder og værktøjer, som har haft effekt i arbejdet med at bringe traumatiserede krigsveteraner tættere på arbejdsmarkedet. I forløbet er der individuelle samtaler, gruppeforløb og virksomhedspraktik med tilknyttet mentor og tæt opfølgning med henblik på at skabe progression for borgeren. Forløbet varer mellem 18 og 21 uger, og målet er, at kvinderne kommer i en virksomhedspraktik, der straks skal føre til ordinære timer.

Kvinderne skal blive motiveret til forandring således, at de kan få en funktion på det danske arbejdsmarked. Desuden arbejdes der med at udvikle et tættere samarbejde med andre forvaltninger og aktører, der har betydning for kvindernes mulighed for at komme tættere på arbejdsmarkedet. Der arbejdes også konkret med at opbygge et netværk af virksomheder, der gerne vil samarbejde om at få kvinderne tættere på arbejdsmarkedet.

Projektet knyttes sammen med indsats for flygtningekvinder under integrationsloven, således erfaringer benyttes på tværs af målgrupperne. Projektleder på det samlede kvindeprojekt i Job- og Integrationshuset er Integrations- og Beskæftigelsesambassadør Christian Nicolaisen. Han står til rådighed med yderligere information om indsatserne, som jo desværre grundet den nuværende corona-krise, er udfordret på samme måde som den generelle beskæftigelsesmæssige indsats og suspenderingen af denne i jobcenterregi

Kontaktperson ift. initiativet:

Kontaktperson Christian Nicolaisen, tlf.nr.2222 3917, nico-jobcenter@aalborg.dk

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for beskæftigelsen og kommunens beskæftigelsesindsats overfor ikke-vestlige kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd inden for beskæftigelsesområdet i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer i beskæftigelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	46,28 % (2155)	49,13 %
Mænd	53,61 % (2552)	61,17 %

Køn	Personer der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	7,11 % (331)	5,5 %
Mænd	7,73 % (368)	5,45 %

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	46,61 % (2170)	45,37 %
Mænd	38,66 % (1840)	33,28 %

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Note: Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede.

Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. Her er de største undergrupper: personer, der modtager førtidspension, personer der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet, og søger arbejde. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående tabel viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i kommunen. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer på offentlig forsørgelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	26,31 % (1415)	25,68 %
Mænd	23,64 % (1290)	23,54 %

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Tabellen viser både andelen og antallet af kvinder og mænd fordelt på de forskellige former for offentlig forsørgelse.

Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Kontanthjælp	25,3 % (358)	20,97 %	20,16 % (260)	17,57 %
Førtidspension	28,69 % (406)	34,64 %	36,82 % (475)	40,97 %
Dagpenge	8,62 % (122)	7,71 %	9,38 % (121)	8,95 %
Ressourceforløb	4,59 % (65)	5,61 %	2,25 % (29)	3,43 %
Sygedagpenge	3,82 % (54)	4,25 %	2,87 % (37)	4,8 %
Integrationsydelse	19,15 % (271)	14,4 %	17,83 % (230)	12,77 %
Uddannelseshjælp	1,2 % (17)	1,09 %	3,41 % (44)	1,65 %
Fleksjob	3,96 % (56)	5,07 %	3,8 % (49)	4,99 %
Efterløn	0,85 % (12)	0,79 %	0,85 % (11)	1,04 %
Jobafklaringsforløb	2,26 % (32)	3,33 %	1,94 % (25)	2,37 %
Ledighedsydelse	1,41 % (20)	1,91 %	0,78 % (10)	1,3 %
Revalidering	0 % ()	0,2 %	0 % ()	0,13 %
Forrevalidering	0 % ()	0,03 %	0 % ()	0,03 %

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen. For offentlig forsørgelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk. Fordelingen af alle former for offentlig forsørgelse summerer af denne årsag nødvendigvis ikke til 100 %.

Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er offentligt forsørgede og deltager i virksomhedsrettede tilbud eller ordinære uddannelse. Virksomhedsrettede tilbud inkluderer løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats (se definitioner på disse i boksen under tabellen). Tabellen viser andelen af kvinder og mænd.

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Ordinær uddannelse	16,01 %	12,6 %	13,42 %	8,86 %
Løntilskud	0 %	0,94 %	1,6 %	2,48 %
Virksomhedspraktik	4,73 %	8,63 %	3,3 %	6,61 %
Nytteindsats	0 %	0,4 %	0 %	0,47 %

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo ved den valgte periode. Et forløb tæller med ultimo perioden, såfremt forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrer-mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?

- Ja
- Nej

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

Uddyb de indsats, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

Jobcenter Aalborg har fokus på kvinderne, fordi vi ønsker ligestilling mellem kvinder og mænd ligesom for resten af arbejdsstyrken i Danmark. Vi har samme forventning til mænd og kvinder, som udgangspunkt forventes det, at alle borgere i målgruppen skal deltage aktivt på det danske arbejdsmarked. Flere af kvinderne har dog den udfordring, at mange har ingen eller meget begrænset arbejdsidentitet, hvorfor det for nogles vedkommende er nødvendigt med yderligere indsats. Derfor giver det mening at gøre noget særligt for den målgruppe som er visiteret aktivitetsparate og de kvinder, som har været i landet i mange år og ikke har opnået arbejdsmarkedstilknytning.

Afslutning

Aalborg Kommune arbejder på personaleområdet ud fra et bredere ligestillingsbegreb end blot køn. Dette er defineret i 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.

Vi vil være en mangfoldig virksomhed, som afspejler det omkringliggende samfund, og som forstår at benytte sig af de forskellige kompetencer og kulturer, en mangfoldigt sammenbragt medarbejderskare kan bidrage med.

Afslutning

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Kommunen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige kommuners indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle kommuner vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller lige@mfv.dk