

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2023 FOR KOMMUNER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023

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 derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

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 Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver side skal besvares, før det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. 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. Pdf-filen kan udskrives ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes af kommunalbestyrelsen**. Når redegørelsen er godkendt af kommunalbestyrelsen, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på skemasupport@ramboll.com eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen
Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet



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 kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et 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 kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

JA NEJ

Målsætninger på personaleområdet

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

I Aalborg Kommune tilstræbes en kønssammensætning, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindst 40%, hvilket anses for en "ligelig sammenhæng". (Jf. lovændringen om skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn (lov nr. 568 af 10. maj 2022), som trådte i kraft 1. januar 2023).

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, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

JA NEJ

Målsætninger på personaleområdet

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

Jf. Aalborg Kommunes delpolitik om Mangfoldighed:

Vi arbejder fortsat for at udligne en skæv kønsfordeling på arbejdspladserne, blandt andet gennem rekrutteringsprocessen. Vi vil især have fokus på fagområder, hvor et enkelt køn er særligt dominerende – også i ledergrupper.

Vi understøtter, at medarbejderne kender deres rettigheder og benytter sig af de mange forskellige muligheder for at drage omsorg for deres børn. Mænd skal, i endnu højere grad, udnytte deres ret til barsel med fuld løn. At afholde "barnets sygedage" skal fordeles ligeligt mellem kønnene.

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?
(Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge 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**
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?
(fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

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**
- **Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg**
- 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

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv 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. forældreorlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet: [obligatorisk annoncetext i stillingsopslag](#)

Formål og baggrund for initiativet: [For at opnå en mere mangfoldig medarbejdergruppe har Aalborg Kommune valgt at indsætte en obligatorisk annoncetext i alle stillingsopslag](#)

Beskrivelse af initiativet: [annoncetexten 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 kvinder og mænd 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.

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

Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse

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

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	16,1 % (1)	35,9 %
Mænd	83,9 % (5,2)	64,1 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	48,6 % (53)	51,5 %
Mænd	51,4 % (56)	48,5 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	70,5 % (504)	71 %
Mænd	29,5 % (211,1)	29 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.
Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Det bemærkes desuden, at fordelingen for topchefer i 2023 er for kvinder 33,3% og Mænd 66,7%.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	75,9 % (12308,8)	76,5 %
Mænd	24,1 % (3904,5)	23,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

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 fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd. Den første tabel viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk. De efterfølgende tabeller viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	33,9 % (4103,7)	44,1 %
Mænd	17,1 % (650,7)	20,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

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 alle kommuner
Kvinder	83 % (3407,6)	78,7 %
Mænd	66,1 % (430,4)	64,3 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	10,5 % (432,8)	16,2 %
Mænd	13,9 % (90,4)	21,7 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,4 % (263,4)	5,1 %
Mænd	20 % (129,9)	14 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.

Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

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**

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt.

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer, 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 piger trivsel i dagtilbud og skole, beskæftigelsesindsatser særligt målrettet ikke-vestlige indvandrerkvinder, eller inddragelsen af fædre i sundhedsplejen.

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.

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser. 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.

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 kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
(Fx at øge andelen af ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse).

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

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 kommunikationsmaterialer (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 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 sundhedsydelser og sundhed generelt).

A. Børn og Unge: 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. Børn og Unge: UNG Aalborg

Formål og baggrund for initiativet:

Forløbene er oprettet i forhold til udvikling af fællesskab for pigegrupperne, 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. Børn og Unge: Aalborg Diversitetsdag 2023

Formål og baggrund for initiativet:

Aalborg Fælleselevråd tog i 2022 initiativ til en Diversitetsdag, da de gerne ville sætte fokus på, at der skal være plads til alle, og at forskelligheder er en styrke. Som en del af samarbejdet om at være en Børnevenlig By og Kommune, blev dagen arrangeret i et samarbejde mellem Børn og Unge, Aalborg Fælleselevråd, Aalborg Bibliotekerne og Fritidscentre. I år gentager vi Aalborg Diversitetsdag med de samme samarbejdspartnere.

Mens der i 2022 var fokus på køn og kønsnormer, er der i 2023 et bredere fokus på diversitet under tematikken: Hvem er jeg – og hvem er vi i fællesskab. Formålet er at skabe en dag, hvor både børn og voksne bliver klogere på sig selv og hinanden og oplever diversitet som en styrke. En dag, hvor vi hylder retten til at være lige præcis den man er!

Beskrivelse af initiativet:

Aalborg Diversitetsdag afholdes i 2023 med samarbejdspartnere i Børnevenlig Kommune på både Aalborg Hovedbibliotek og på et af kommunens fritidscentre.

Dagens indhold:

1. Teaterworkshops med 150 elever fra 0.-3. klasse under overskriften "Vi har ret til at være her!". Øvelser fra workshops kan efterfølgende deles med alle kommunens skoler.
2. Arrangement og workshops for 100 elever fra 7. – 9. klasse: MOT Danmark kommer til Aalborg og sætter fokus på Diversitet og Konformitet i workshops med de tre værdier i MOT som omdrejningspunkt: **Mod til at leve**, **Mod til omsorg** og **Mod til at sige nej**.
3. Drag-school for 25-30 børn og unge fra kommunens fritidscentre, efterfulgt af dragshow. Børn og unge fra Fritidscentret Gl. Kongevejs Diversitetsudvalg er med til at sætte rammen for en fantastisk aften!
4. Aalborg Bibliotekerne har udviklet en liste med anbefalet litteratur til Aalborg Diversitetsdag, der er delt med alle kommunens skoler.

Kontaktperson på initiativet

Rikke Hartmann, rh-ar-skole@aalborg.dk

D. Job og Velfærd: 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 et tæt samarbejde med kvindekrisecentre og mandecentret, Reden samt andre NGO'er mv. Men kønsaspektet indgår som et muligt element problemdefinitionen og tilrettelæggelse af

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.

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

Kontaktpersoner:

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

E. Job og Velfærd: 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 Børne- og Familieafdelingen i Job og Velfærd. 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 Job og Velfærd 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: Nanna Hyllested, sikkerhedskonsulent, nahy-jv@aalborg.dk

F. Sundhed og Kultur: Indsatser Aalborg Bibliotek

Formål og baggrund for initiativet: Øge mandlig deltagelse i bibliotekets arrangementer

Beskrivelse af indsatsen:

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. 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 kønnes brug af kerneydelser og dels for at tilbyde en bredere tematisk palette

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.
af arrangementer.

Der er fortsat fokus på at tiltrække mænd og skabe gode rammer for fædre og børn med arrangementet "Fars Legestue". "Fars legestue" er et tilløbsstykke og er sidenhen blevet en fast aktivitet hos Sundhedscenteret i Aalborg og der er netop startet "Fars legestue" i to af bibliotekets filialer (Storvorde og Nibe) i samarbejde med sundhedsplejen. Jf. ny barsellov forventer sundhedsplejen flere mænd på barsel og "Fars legestue" er netop et tilbud til barslende fædre.

Derudover arbejder Biblioteket med diversitet, racisme og handicap.

Der arbejdes med Kultur for alle som del af Centralbiblioteks opgaven. Herunder ligger temaer som "Samtaler om racisme" og redskabet Diversity Audit (anvendes til at finde blinde vinkler i samlingen). I bibliotekets nye vision fra 2022, er et af fokusområderne diversitet og fællesskaber, derfor er det et tema, som der vil blive arbejdet en del med i de kommende år.

I 2023 gentages Diversitetsdagen, som blev skabt i 2022 ud fra et initiativ fra Aalborg Fælleselevråd. Diversitetsdagen er et samarbejde mellem Børn og Unge, Aalborg Fælleselevråd, Aalborg Bibliotekerne og fritidscentrene i Aalborg Kommune. I år er temaet; Hvem er jeg – og hvem er vi i fællesskab? Det handler om at blive klogere på sig selv og hinanden for at skabe en oplevelse af diversitet som en styrke i fællesskaber og i samfundet. Der er forskellige aktiviteter målrettet indskolingsklasser, udskolingen, samt fritidscentrenes børn. Endelig arbejdes der på forskellig vis med ulighed grundet handicap.

Kontaktperson:

Bibliotekschef Kristine Nygaard kristine.nygaard@aalborg.dk

Ligestilling i sundhedsydelse og sundhed generelt

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for ligestilling i kerneydelser kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen. De følgende spørgsmål vil således omhandle dette tema.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Det bemærkes, at kommuner ikke nødvendigvis har direkte indflydelse på de relevante nøgletal, men snarere indirekte har mulighed for at påvirke kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser både i regionalt og kommunalt regi.

Brug af sundhedsydelser og sundhed generelt

Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt?

JA NEJ

(Fx særlige kampagner om relevansen af forebyggende besøg hos egen læge målrettet mænd, oplysning og rekrutteringsinitiativer om alkoholbehandling målrettet kvinder, rehabiliteringstilbud særligt målrettet mænd, oplysningsarbejde vedrørende psykologtilbud i kommunen, tilbud om ernæringskurser målrettet gravide med overvægt eller fastholdelsesinitiativer ved rehabiliteringstilbud).



Eksempel på handling ift. brug af sundhedsydelser og sundhed generelt

A. Sundhed og Kultur: Politisk og strategisk fokus på ulighed i sundhed

Formål og baggrund for initiativet: Der er ikke tale om et initiativ men et fortsat politisk og sundhedsstrategisk fokus på ulighed i sundhed herunder ulighed mellem kønnene i det tværgående og tværsektorielle arbejde med sundhed. Baggrunden er bl.a. ulighed i middelevetid mellem kønnene.

Beskrivelse af initiativet: Aalborg Kommune arbejder og vil fortsat arbejde for at sikre fokus på ulighed i sundhed, herunder ulighed mellem kønnene i brug af sundhedsydelser via udmøntning af

- Sundhedsaftalen Region Nordjylland
- Klyngesamarbejdet mellem Region, Almen praksis, Aalborg Kommune og Jammerbugt Kommune.
- Aalborg Kommunes Sundhedspolitik
- Aalborg Kommunes Verdensmålsstrategi

Kontaktperson på initiativet: Torben Krogh Kjeldgaard, Chef for Sundhedsstrategisk Sekretariat torben.k.kjeldgaard@aalborg.dk

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.

B: Sundhed og Kultur: Indsatser i Center for Sundhedsfremme samt Aalborg sundhedscenter og Genoptræning

Formål og baggrund for initiativet: Center for Sundhedsfremme samt Aalborg Sundhedscenter og Genoptræning 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. Center for Sundhedsfremme samt Aalborg Sundhedscenter og Genoptræning 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:

Center for Sundhedsfremme har specifikt:

- Rygestop for mænd i naturen. Særligt tilrettelagt rygestopkursus med mødested i naturen.
- Aalborg Kommunes sundhedsindsats målrettet virksomheder. Med afsæt i Aalborg Kommune sundhedspolitik har virksomhedsindsatsen særligt fokus på mænd med ingen eller kort uddannelse.

Kontaktperson ift. initiativet: Mads Borgstrøm-Hansen, chef for Center for Sundhedsfremme, mads.bh@aalborg.dk

C. Sundhed og Kultur: Indsatser i Center for mental sundhed

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 sidse.krogager@aalborg.dk

D. Sundhed og Kultur: Far-ambassadører i Sundhedsplejen

Formål og baggrund for initiativet: At give mor og far lige muligheder i forældreskabet

Beskrivelse af initiativet: Farambassadørerne har en opmærksomhed på ligestilling i alle sundhedsplejens aktiviteter: Når vi henvender os til forældre, vores skrevne materiale, indhold i Hånd om barnet, info materiale, indhold i hjemmebesøg, mulighed for besøg på tidspunkter hvor far kan deltage osv.

Kontaktperson på initiativet: Susanne Henriksen, Sundhedsplejeforfatter:
susanne.henriksen@aalborg.dk eller sundhedsplejerske Sabrina Møller Søndergaard sabrina.soendergaard@aalborg.dk eller sundhedsplejerske Grethe Pindstrup grethe.pindstrup@aalborg.dk

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og i sundhed generelt 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 på sundhedsområdet.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

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

Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos almen praktiserende læge i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tablet: Gennemsnitlige årlige lægebesøg hos almen læge per person i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Aalborg kommune)	Mænd (Aalborg kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-9 år	49,4 % (3,8)	50,6 % (3,9)	49,3 % (3,7)	50,7 % (3,8)
10-19 år	60,9 % (4,2)	39,1 % (2,7)	60,3 % (4,1)	39,7 % (2,7)
20-29 år	71,2 % (8,9)	28,8 % (3,6)	69,9 % (8,6)	30,1 % (3,7)
30-39 år	68,9 % (9,3)	31,1 % (4,2)	69,2 % (9)	30,8 % (4)
40-49 år	63,4 % (8,3)	36,6 % (4,8)	63,6 % (8,2)	36,4 % (4,7)
50-59 år	58,1 % (9)	41,9 % (6,5)	59,3 % (8,9)	40,7 % (6,1)
60-69 år	54,3 % (10)	45,7 % (8,4)	54,4 % (9,9)	45,6 % (8,3)
70-79 år	52,3 %	47,7 %	51,9 %	48,1 %

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.

	(12,3)	(11,2)	(12,1)	(11,2)
80-89 år	51,4 % (17)	48,6 % (16,1)	51,8 % (17,2)	48,2 % (16)
≥90 år	50,3 % (24,5)	49,7 % (24,2)	50,5 % (24,1)	49,5 % (23,6)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter gennemsnitlig andel af besøg hos læge for kvinder og mænd i kommunen i procent. I parentes er tallet opgivet i gennemsnitlig antal besøg pr. person.

Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos psykolog i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tablet: Personer med kontakt til psykolog i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Aalborg kommune)	Mænd (Aalborg kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	75 % (633)	25 % (209)	73 % (11119)	27 % (4015)
25-34 år	71 % (797)	29 % (333)	71 % (13956)	29 % (5666)
35-44 år	73 % (431)	27 % (163)	73 % (9919)	27 % (3675)
45-54 år	78 % (322)	22 % (92)	75 % (9246)	25 % (3039)
55-64 år	76 % (256)	24 % (83)	75 % (7589)	25 % (2511)
≥65 år	67 % (134)	33 % (65)	75 % (5006)	25 % (1710)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter andelen af kvinder og mænd i procent, der har kontaktet psykologhjælp i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antal kvinder og mænd, der har kontaktet psykologhjælp.

Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle, månedlige landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tablet: Månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Aalborg kommune)	Mænd (Aalborg kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
Under 65 år	61,8 % (14,9)	38,2 % (9,2)	56,7 % (2954)	43,3 % (2258)
65-74 år	59,6 % (16,2)	40,4 % (11)	53,8 % (2647)	46,2 % (2274)

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.

75-84 år	61,4 % (28,5)	38,6 % (17,9)	58,4 % (5556)	41,6 % (3963)
≥85 år	63,1 % (22,9)	36,9 % (36,9)	69,4 % (6067)	30,6 % (2669)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Andelen i procent viser fordelingen mellem kvinder og mænds brug af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antallet af kvinder og mænd, der har modtaget genoptræning og/eller vedligeholdendes træning beregnet som et månedligt gennemsnit over året.

Middellevealder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021

Nedenstående tabel viser middellevealderen for både kvinder og mænd i jeres kommunes landsdel i 2020-2021, ligesom den viser landsgennemsnittet for kvinder og mænds middellevealder i 2020-2021.

Tabel: Middellevealder opgjort i år efter kommunens landsdel fordelt på køn 2021

Kvinder (<i>Aalborg kommune</i>)	Mænd (<i>Aalborg kommune</i>)	Kvinder (<i>landsplan</i>)	Mænd (<i>landsplan</i>)
83,1	79,6	83,4	79,6

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Middellevealder er opgjort på landsdelsniveau. Kommunerne er derefter koblet op på landsdel. Se hvilken landsdel kommunen hører til [her](#).

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen?

JA NEJ

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt:

AFSLUTNING

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 færdig, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 godkendt af kommunalbestyrelsen, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses


Indberetningsskemaet er færdigudfyldt **JA**

Indberetningsskemaet er godkendt af kommunalbestyrelsen. Indberetningsskemaet afsluttes og låses **JA**

Afslutning

Aalborg Kommunes svar fremhævet med **blå**.

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 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-fil, kan du klikke her: 

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Aalborg

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail anb@lige.dk