

Mark Brief + Teams Join in photo  
this team

CLIENT PRESENTATION  
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS  
CODE

MARKETING  
CODES

PROJECT  
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



# LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Aabenraa

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

|   | Nej                              | Ja                    |
|---|----------------------------------|-----------------------|
| Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|  | Nej                   | Ja                               |
|--|-----------------------|----------------------------------|
| Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Vi har en personalepolitik, som indeholder 5 personalepolitiske værdier herunder "mangfoldighed og rummelighed". Det indebærer at:  
"det er vigtigt, at alle:
  - Udviser respekt for hinanden som mennesker uanset roller og forskelligheder, hvad enten disse har baggrund i alder, køn, faglighed, etnisk baggrund eller andet.
  - Har lige muligheder."Derudover bestræber vi os på at ansætte de bedst kvalificerede, uanset køn.

## Handlinger på personaleområdet

|   | Nej | Ja                               |
|---|-----|----------------------------------|
| Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? |     | <input checked="" type="radio"/> |

| Angiv initiativer  |                                  |
|--|----------------------------------|
| Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn | <input checked="" type="radio"/> |
| Rekrutteringsmateriale 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  |                                  |

|   | Nej | Ja                               |
|---|-----|----------------------------------|
| Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? |     | <input checked="" type="radio"/> |

| Angiv initiativer   |   |
|---|---|
| <p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p> | ● |

|   | Nej | Ja |
|---|-----|----|
| <p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p> <p>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.?</p> | ●   | ●  |

### Eksempel på handling på personaleområdet

|   |  |
|---|--|
| <b>Navn på initiativet</b>                | Før-lederafklaring   |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Sikre lige muligheder for ledervejen   |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | For at styrke rekrutteringsgrundlaget har Aabenraa Kommune i en årrække udbudt forløb for medarbejdere, hvor de kunne blive afklaret om, hvorvidt ledervejen er noget for dem. Der indgår ikke kriterier om køn ved optagelse på kurserne. Dermed giver Aabenraa Kommune kvinder og mænd lige muligheder for at få et godt afsæt til at vælge ledervejen. Lederstillinger slås altid op eksternt for at sikre et stærkt ansøgerfelt og give muligheder til begge køn. Vi bestræber os på en ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen- men det er fortsat et krav at kandidater til lederstillinger er de bedst kvalificerede. |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | Tom Uldahl Christiansen, Personalechef   |

## Fakta på personaleområdet

### 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<br>(Lønramme 39-42) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| <b>Kvinder</b> | 20% (1)                                  | 31,703%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 80% (4)                                  | 68,297%                                    |

| Køn            | Niveau 2 - Chefer<br>(Lønramme 37-38) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|---------------------------------------|--|
| <b>Kvinder</b> | 25% (4)                               | 49,518%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 75% (12)                              | 50,482%                                    |

| Køn            | Niveau 3 - Ledere og<br>specialister (Lønramme<br>35-36) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| <b>Kvinder</b> | 68,028% (127,452)  | 70,415%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 31,972% (59,9)   | 29,585%                                    |

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

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

### 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.

| Køn            | Personale          | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|--------------------|--|
| <b>Kvinder</b> | 79,352% (3312,503) | 76,554%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 20,648% (861,95)   | 23,446%                                    |

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

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

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 samt 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 alle kommuner |
|----------------|--------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 49,813% (1606,951) | 44,926%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 24,995% (205,279)  | 19,781%                                 |

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 alle kommuner |
|----------------|--------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 80,721% (1297,145) | 77,997%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 60,799% (124,807)  | 62,118%                                 |

| Køn            | 18,5 - 29,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|-------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 13,186% (211,9)   | 17,093%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 19,196% (39,406)  | 22,901%                                 |

| Køn            | 0 - 18,5 timer   | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 6,093% (97,906)  | 4,91%                                   |
| <b>Mænd</b>    | 20,005% (41,066) | 14,981%                                 |

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

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

|  | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet? | ●   |    |



# KERNEYDELSER

## Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

|   | Nej | Ja |
|---|-----|----|
| Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? | ●   |    |

|  | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?  |     | ●  |
| Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?         |     | ●  |
| Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? |     | ●  |

## Eksempel på handling i kerneydelser

|   |   |
|---|---|
| <b>Navn på initiativet</b>                | Forebyggende hjemmebesøg – opsporing af enkefolk og aleneboende   |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Formålet er mestring af hverdagen og forebyggelse hos særligt udsatte borgere under livsforanderende omstændigheder.<br>Baggrunden er, at adfærd og vaner ofte påvirkes i forbindelse med større livsforanderende begivenheder. Dette kan eksempelvis være i forbindelse med overgangen til pension eller ved pårørendes dødsfald. Erfaring fra de forebyggende hjemmebesøg er særligt enkemænd en udsat gruppe ift. deres fysiske og mentale sundhed. Herudover fravælger aleneboende mænd oftere end andre grupper et forebyggende hjemmebesøg. |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>     | Som en del af kommunens tilbud om behovsbaserede forebyggende hjemmebesøg opspores aleneboende og enkefolk gennem anvendelse af bl.a. folkeregistret. Borgeren tilbydes et hjemmebesøg, hvor den forebyggende medarbejder gennemfører en struktureret, helhedsorienteret samtale, hvor borgerens forhold i almindelighed gennemgås, og evt. spørgsmål og udfordringer drøftes. Samtalen centrerer sig om, hvordan borgeren oplever at mestre sin tilværelse, sine sociale forhold og på at fastholde/forøge funktionsevne og sundhed i bred forstand. Den forebyggende medarbejder kan yde rådgivning og vejledning om forebyggende og sundhedsfremmende tiltag og aktiviteter, der er relevante for den enkelte borger. De kan støtte og vejlede borgeren i at finde rundt i tilbud, og i at tage kontakt til relevante aktører. |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b> | Elisabeth Holm Laasholdt, el@aabenraa.dk<br>Driftsleder<br>Sundhedscentret  |

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

|   | Nej | Ja |
|---|-----|----|
| Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande? |     | ●  |

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

|   |   |
|---|---|
| <b>Navn på initiativet</b>                | Kvindeakademi   |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Fokusområde ifm. projekt integrations- og beskæftigelsesambassadør. Den overordnede målsætning for indsatsen er, at flere kommer i beskæftigelse - blandt andet ved at løfte kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet blandt andet gennem målrettede og kontinuerlige virksomhedsforløb   |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | Gruppeforløb for visiterede kvinder - som ikke umiddelbart har forventet udbytte af eksisterende beskæftigelsestilbud - for at sikre grundlag for konstruktivt arbejde med opkvalificerende eller afklarende virksomhedsforløb. Dette gennem relationsdannelse, ved at skabe forståelse for arbejdsmarked og arbejdsmarkedets forventninger og at holde fokus på at være mulighedsorienteret. |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | Gitte B. Hvam   |

## Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

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 |
|----------------|--------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 47,611% (548)            | 49,133%                                 |

|             |               |         |
|-------------|---------------|---------|
| <b>Mænd</b> | 56,865% (613) | 61,167% |
|-------------|---------------|---------|

| Køn            | Personer, der er arbejdsløse | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 4,518% (52)                  | 5,496%                                  |
| <b>Mænd</b>    | 4,824% (52)                  | 5,455%                                  |

| Køn            | Personer uden for arbejdsstyrken | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|----------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 47,871% (551)                    | 45,37%                                  |
| <b>Mænd</b>    | 38,312% (413)                    | 33,379%                                 |

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 i alt | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|---|---|
| <b>Kvinder</b> | 28,902% (400)                           | 25,681%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 27,133% (353)                           | 23,544%                                 |

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 antallet 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 |
|---------------------------------|-------------|---|---------------|--|
| <b>Kontanthjælp</b>             | 14% (56)    | 20,97%  | 11,615% (41)  | 17,573%  |
| <b>Førtidspension</b>           | 49% (196)   | 34,645%   | 50,425% (178) | 40,973%  |
| <b>Dagpenge</b>                 | 5,25% (21)  | 7,714%  | 7,365% (26)   | 8,945%   |
| <b>Ressourceforløb</b>          | 4% (16)     | 5,609%  | 2,833% (10)   | 3,428%   |
| <b>Sygedagpenge</b>             | 3,5% (14)   | 4,255%  | 2,266% (8)    | 4,804%   |
| <b>Integrationsydelse</b>       | 10,75% (43) | 14,402%   | 9,348% (33)   | 12,771%  |
| <b>Uddannelseshjælp</b>         | 0% ()       | 1,087%  | 0,85% (3)     | 1,654%   |
| <b>Fleksjob</b>                 | 8,75% (35)  | 5,073%  | 9,348% (33)   | 4,99%  |
| <b>Efterløn</b>                 | 0% ()       | 0,789%  | 1,416% (5)    | 1,037%   |
| <b>Jobafklaringsforløb</b>      | 3% (12)     | 3,326%  | 2,833% (10)   | 2,372%   |
| <b>Ledighedsydelse</b>          | 1,25% (5)   | 1,905%  | 1,7% (6)      | 1,298%   |
| <b>Revalidering</b>             | 0% ()       | 0,198%  | 0% ()         | 0,127%   |
| <b>Forrevalidering</b>          | 0% ()       | 0,028%  | 0% ()         | 0,027%   |

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 |
|---|---------|---|--------|--|
| <b>Ordinær uddannelse</b>                           | 9,813%  | 12,595%   | 9,195% | 8,865%   |
| <b>Løntilskud</b>                                   | 0%      | 0,943%  | 0%     | 2,483%   |
| <b>Virksomhedspraktik</b>                           | 8,411%  | 8,628%  | 6,897% | 6,61%  |
| <b>Nytteindsats</b>                                 | 0%      | 0,399%  | 0%     | 0,465%   |

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

|  | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen? | ●   |    |

# AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

| Ja                               |   |
|----------------------------------|---|
| Spørgeskemaet er færdigudfyldt   | ● |
| Spørgeskemaet godkendes og låses | ● |