

Mark Brat + Team 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 Aalborg

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

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

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

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- 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

	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

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

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 alle kommuner
Kvinder	12,5% (1)	31,703%
Mænd	87,5% (7)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50,463% (53,233)	49,518%
Mænd	49,537% (52,257)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	70,739% (508,288)	70,415%
Mænd	29,261% (210,254)	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 af alle kommuner
Kvinder	76,495% (12009,706)	76,554%
Mænd	23,505% (3690,34)	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
Kvinder	35,152% (4142,968)	44,926%
Mænd	15,948% (572,323)	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
Kvinder	84,39% (3496,265)	77,997%
Mænd	66,225% (379,02)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	9,883% (409,47)	17,093%
Mænd	15,747% (90,121)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,726% (237,233)	4,91%
Mænd	18,029% (103,182)	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?		●

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Se eksempler på ligestilling i 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

<p>Navn på initiativet</p>	<p>A: Skoleforvaltningen: Pigerne bliver endnu dygtigere og drengene bliver lige så dygtige som pigerne</p> <p>B: Skoleforvaltningen: UNG Aalborg</p> <p>C: Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen "Sammen skaber vi modstandskraft".</p> <p>D: Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen: Tilgang om individuelt tilrettelagt forløb, hvor køn også udgør en faktor.</p> <p>E: Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen: Sikkerhedskonsulentordningen</p> <p>F: Sundheds- og Kulturforvaltningen: Aalborg Sundhedscenters indsatser</p> <p>G. Sundheds- og Kulturforvaltningen: Øget mandlig deltagelse i bibliotekets arrangementer</p> <p>H: Sundheds- og Kulturforvaltningen: Center for Mental sundheds indsatser</p>
-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Formål og baggrund for initiativet

A. Flere drenge var bagud fagligt ift. læsefærdigheder

B: Forløbene er oprettet i forhold til udvikling af fællesskab for pigegrupperne, men kan også ses i en ligestillingsmæssig sammenhæng

C. 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 pigegrupper 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.

D. 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 problemdefinitionen og tilrettelæggelse af forløb og tilbud til den enkelte udsatte.

E. 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 mulig-heder for et aktivt samfundsliv. Dette kunne eksempelvis gælde deltagelse på arbejdsmarkedet, uddannelsesinstitutioner, eller fritidsaktiviteter.

F. 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.

G. For at tiltrække det mandlige segment har Aalborg Bibliotekerne arbejdet målrettet med at udvælge og udvikle arrangementer, der tiltaler mænd.

H. 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

A.

Der er der oprettet læseforløb specifikt rettet mod drengene

B. UngAalborg har 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.

C. "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 civilsamfundsaktører: 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 op-kvalificeringsworkshops 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.

D. 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 til-byder 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 forsorgs-hjemmet 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 Hjemløseoptællingen.

E. 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 service-loven 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

minori-tetskvinders 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 risi-kovurdering, 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.

F.

-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.

G. 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 biblio-tekets 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 af arrangementer.

H. 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 rå miljø i Streetmekka.

Et andet projekt er fordeling af mænd og kvinder på 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

A + B Anders Stensgaard Jensen, Sekretariat, HR og Udvikling, Telefon 9352 0017

C. Denise Bakholm, Centerleder, Tlf. 9931 1340 / 25201340

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

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

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

F. Mads Borgstrøm-Hansen, Leder, mads.bh@aalborg.dk

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

H. 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

	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

Navn på initiativet	Målrettet beskæftigelsesindsats for indvandrerkvinder
Formål og baggrund for initiativet	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Kontaktperson Christian Nicolaisen, tlf.nr.2222 3917, nico-jobcenter@aalborg.dk</p>

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
Kvinder	46,284% (2155)	49,133%
Mænd	53,613% (2552)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	7,109% (331)	5,496%
Mænd	7,731% (368)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	46,607% (2170)	45,37%
Mænd	38,655% (1840)	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
Kvinder	26,311% (1415)	25,681%
Mænd	23,644% (1290)	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
Kontanthjælp	25,3% (358)	20,97%	20,155% (260)	17,573%
Førtidspension	28,693% (406)	34,645%	36,822% (475)	40,973%
Dagpenge	8,622% (122)	7,714%	9,38% (121)	8,945%
Ressourceforløb	4,594% (65)	5,609%	2,248% (29)	3,428%
Sygedagpenge	3,816% (54)	4,255%	2,868% (37)	4,804%
Integrationsydelse	19,152% (271)	14,402%	17,829% (230)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,201% (17)	1,087%	3,411% (44)	1,654%
Fleksjob	3,958% (56)	5,073%	3,798% (49)	4,99%
Efterløn	0,848% (12)	0,789%	0,853% (11)	1,037%
Jobafklaringsforløb	2,261% (32)	3,326%	1,938% (25)	2,372%
Ledighedsydelse	1,413% (20)	1,905%	0,775% (10)	1,298%
Revalidering	0% ()	0,198%	0% ()	0,127%
Forrevalidering	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
Ordinær uddannelse	16,015%	12,595%	13,419%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	1,597%	2,483%
Virksomhedspraktik	4,732%	8,628%	3,301%	6,61%
Nytteindsats	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.

- 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 medarbejder-skare kan bidrage med.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●