

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 Ærø

# 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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Handlinger på personaleområdet

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

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

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

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Der er ikke iværksat egentlige initiativer for at fremme ligestilling på personaleområdet, men af kommunens ansættelsespolitik fremgår, at "der sigtes mod at ansætte den person, der ud fra en helhedsvurdering er den bedst kvalificerede til stillingen", samt af kommunens lønpolitik, hvoraf det fremgår at "der skal ydes lige løn for lige funktioner, kvalifikationer og resultater".
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	se ovenfor
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	se ovenfor
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	HR-medarbejder Anne Nielsen Mail: <a href="mailto:ajn@aeroekommune.dk">ajn@aeroekommune.dk</a> .

## 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
<b>Kvinder</b>	66,667% (2)	31,703%
<b>Mænd</b>	33,333% (1)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	0% (0)	49,518%
<b>Mænd</b>	100% (2)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	61,82% (17,811)	70,415%
<b>Mænd</b>	38,18% (11)	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
<b>Kvinder</b>	71,824% (425,453)	76,554%
<b>Mænd</b>	28,176% (166,905)	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>	59,315% (244,313)	44,926%
<b>Mænd</b>	21,962% (34,241)	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>	60,569% (147,979)	77,997%
<b>Mænd</b>	42,666% (14,609)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	33,97% (82,994)	17,093%
<b>Mænd</b>	38,645% (13,232)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	5,46% (13,34)	4,91%
<b>Mænd</b>	18,689% (6,399)	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>	Der er ikke iværksat initiativer
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Se ovenfor
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Se ovenfor
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Social- og kulturdirektør Kimma Vingaard Thomsen. E-mail: <a href="mailto:kvt@aeroekommune.dk">kvt@aeroekommune.dk</a>

## 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>	-
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet var bredt, idet det var forankret i flere områder i kommunen - sundheds- og beskæftigelsesområdet. Med fokus for beskæftigelsen var at skabe en forståelse for, især kvinders rolle i Danmark i forhold til at være en del af arbejdsmarkedet på samme måde som mændene.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Det beskæftigelsesmæssige fokus var netop, at man på møderne kunne drøfte hvordan hverdagen i Danmark fungerer. Projektet søgte bl.a. at skabe kontakt mellem integrationsmødre på tværs af kultur og religion. I projektet deltog de også i arrangementer på eksempelvis biblioteket i fællesskab med danske mødre. I forhold til beskæftigelsen var vores hensigt, at mødre fik udvekslet erfaringer med mødre, der enten allerede var tilknyttet arbejdsmarkedet eller i praktik under en eller anden form. En del af projektet var dermed med henblik på, direkte og inddirekte, at beskrive vigtigheden i, at de som kvinder også fik en plads på arbejdsmarkedet. Generelt set, så er det også en ting vi italesætter overfor mændene, vigtigheden i, at kvinderne deltager på arbejdsmarkedet på lige fod med mændene. Det er centralt at fremhæve, at vi over den brede kam, ikke oplever det at være en stor udfordring på Ærø, hvilket tallene nedenfor vidner om.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Konsulent Morten Beck Mail: mbe@aeroekommune.dk

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>	63,077% (41)	49,133%
<b>Mænd</b>	53,846% (28)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	10,769% (7)	5,496%
<b>Mænd</b>	15,385% (8)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	26,154% (17)	45,37%
<b>Mænd</b>	30,769% (16)	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>	16,667% (13)	25,681%
<b>Mænd</b>	23,611% (17)	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>	0% ()	20,97%	0% ()	17,573%
<b>Førtidspension</b>	0% ()	34,645%	0% ()	40,973%
<b>Dagpenge</b>	0% ()	7,714%	0% ()	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	0% ()	5,609%	0% ()	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	0% ()	4,255%	0% ()	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	46,154% (6)	14,402%	58,824% (10)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
<b>Fleksjob</b>	0% ()	5,073%	0% ()	4,99%
<b>Efterløn</b>	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	0% ()	3,326%	0% ()	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	0% ()	1,905%	0% ()	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>	71,429%	12,595%	45,455%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	0%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	0%	8,628%	0%	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.**

- Som supplement til indberetningen omkring beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande:

Vi forventer som sådan set ikke at igangsætte tilbud, idet vores andel af kvinder i arbejde er bedre end for mændene. Det betyder ikke, at vi ikke vil have fokus herpå, men det er ikke et område hvor vi, umiddelbart, vil lave en særskilt indsats på.

Overordnet set, så skal det nævnes, at vi har lavet flere initiativer på området, men det har ikke været selvstændige projekter, men derimod tiltag til at medvirke til at få flere kvinder på arbejdsmarkedet. Det er sket gennem italesættelser med kvinderne ved samtaler med jobrådgiver og som sagt, italesættelsen overfor mændene.

Overordnet set, så synes vi også, at det går fint på området, hvor mange af kvinderne deltager aktivt på arbejdsmarkedet og tager uddannelse.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●