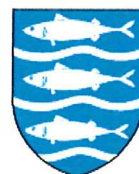


Aabenraa
Kommune



LIGESTILLINGSPLAN

(GENDER EQUALITY PLAN)

// 2023

Aabenraa Kommunes arbejde med ligestilling

Det er et krav i Horizon Europe (EU's rammeprogram for forskning og innovation), at offentlige organisationer udarbejder en ligestillingsplan (Gender Equality Plan), for at kunne deltage i Horizon Europe projekter. Ligestillingsplanen er et dokument som på baggrund af status quo i organisationen beskriver hvordan organisationen fremover vil arbejde med ligestilling.

Ligestillingsplanen skal indeholde viden om, hvordan Aabenraa Kommune arbejder med køn under overskrifterne; Data og monitorering, dedikerede ressourcer samt kapacitetsopbygning og træning. Herudover skal den være tilgængelig på kommunens hjemmeside og være underskrevet af øverste ledelse.

Udgangspunktet

Aabenraa Kommune havde pr. 1. januar 2023 4.280 ordinært ansatte fordelt på 4.054 medarbejdere og 226 ledere. Ordinært ansatte inkluderer alle ansatte i Aabenraa Kommune, som er ansat på almindelig vilkår. Nedenfor fremgår den kønsmæssige fordeling i Aabenraa Kommune på hhv. lederniveau 1-4 samt medarbejdere. Opgørelsen inkluderer både deltids- og fuldtidsmedarbejdere.

Medarbejder-gruppe:	Antal ordinært ansatte kvinder	Antal ordinært ansatte Mænd	Andelen af ordinært ansatte kvinder i pct.	Andelen af ordinært ansatte mænd i pct.
Leder niveau 1	2	3	40%	60%
Leder niveau 2	8	10	44%	56%
Leder niveau 3	33	22	60%	40%
Leder niveau 4	107	41	72%	28%
Medarbejdere	3.288	766	81%	19%

Aabenraa Kommune er organiseret med en relativ traditionel forvaltningsstruktur og en direktion med fem direktører. Den administrative organisation består af de fire forvaltninger; Børn og Kultur, Social & Sundhed, Jobcenter og Borgerservice samt Plan, Teknik & Miljø. Hertil kommer Staben og Byråds- og Direktionssekretariatet. Den administrative organisation i Aabenraa Kommune er udviklingsorienteret og borgervendt og afspejler tilgangen om "Central styring – decentral ledelse".

Som en del af Aabenraa Kommunes Udviklingsstrategi 2035 **Det Gode Liv** indgår et fokus på at:

"I Aabenraa Kommune vil vi ligeledes gøre os umage for at være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi hylder faglighed og forskellighed, og hvor vi sikrer rammerne for det gode arbejdsliv."

Der gøres ud fra Personalepolitiske værdier som har udgangspunkt i fem kerneværdier; Åbenhed og dialog, Samarbejde og medbestemmelse; Udvikling og forandring, Mangfoldighed og rummelighed samt Trivsel og tryghed.

Kommunens medarbejdere arbejder som en del af de personalepolitiske værdier med kerneværdien Mangfoldighed og rummelighed med følgende fokus som er gengivet her:

Mangfoldighed og rummelighed

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

De Personalepolitiske værdier er det fælles grundlag for samarbejde og dialog på den enkelte arbejdsplads i Aabenraa Kommune kombineret med kommunens strategiplan for MED og Arbejdsmiljø hvor temaet Rummelighed sætter fokus på at understøtte en personalesammensætning i Aabenraa Kommune, der afspejler befolkningssammensætningen; både i forhold til etnicitet, køn og aldersfordeling.

Data og monitorering

I Aabenraa Kommune arbejdes der med ligestilling på flere forskellige måder:

- Der udarbejdes et årligt HR-regnskab hvis formål er at skabe et generelt overblik over Aabenraa Kommunes ansatte og synliggøre det grundlag der arbejdes ud fra på personaleområdet. HR-regnskabet rummer data omkring antal ansatte, kønsfordeling og andre relevante data vedrørende personaleområdet. HR regnskabet behandles i kommunens Økonomiudvalg og er offentligt tilgængeligt.
- Alle kommuner, regioner og staten skal efter Ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. I Aabenraa Kommune bidrager alle forvaltninger i udarbejdelsen af ligestillingsredegørelsen med input til hvordan der lokalt på de enkelte arbejdspladser arbejdes med ligestilling.
- Som en del af Aabenraa Kommunes Udviklingsstrategi 2035 arbejder Aabenraa Kommune med at skabe attraktive arbejdspladser hvor forskellighed – herunder også i køn indgår som en parameter til at sikre rammerne for det gode arbejdsliv.
- Aabenraa Kommune arbejder med ligestilling som beskrevet i de Personalepolitiske værdier og i Strategiplan for MED og Arbejdsmiljø 2021-2023, hvor det udfoldes at Aabenraa Kommune som en del af det bæredygtige arbejdsmiljø udviser respekt for hinanden uanset roller og forskelligheder ligesom der er fokus på at skabe og fastholde lige muligheder.

- Som en del af Aabenraa Kommunes Strategi for bæredygtig udvikling i Aabenraa Kommune 2020-2025 arbejder Aabenraa Kommune med FN's verdensmål. Herunder også ligestilling mellem kønnene.

Dedikerede ressourcer

Aabenraa Kommune arbejder med ligestilling på flere niveauer, som beskrevet i Udviklingsstrategi 2023, De Personalepolitiske værdier, Strategiplan for MED og Arbejdsmiljø 2021-2023 og i Strategi for bæredygtig udvikling i Aabenraa Kommune 2020-2025. Udover ovenstående anvendes følgende dedikerede ressourcer til arbejdet med ligestilling:

- En gang om året, udarbejder Aabenraa kommune et HR regnskab, hvorefter den drøftes i Direktionen, Hoved-MED udvalget og Økonomiudvalget.
- Aabenraa Kommune udarbejder hvert tredje år en ligestillingsredegørelse på baggrund af tilbagemeldinger på de enkelte forvaltningers arbejde med området.
- Aabenraa Kommune har en bæredygtighedskonsulent, der i sit arbejde tager udgangspunkt i de 17 verdensmål herunder mål om ligestilling mellem kønnene.

Kapacitetsopbygning og træning

I organisationen arbejdes med kapacitetsopbygning omkring ligestilling igennem dialoger på hvert MED-niveau. Dette ved at kommunens Personalepolitiske værdier drøftes med fokus på relevante ligestillingstiltag på de lokale arbejdspladser, med afsæt i kerneværdierne om respekt for hinanden, uanset roller og forskelligheder samt fastholdelse af lige muligheder på tværs af køn.


Tom Stefan Ahmt
Kommunaldirektør