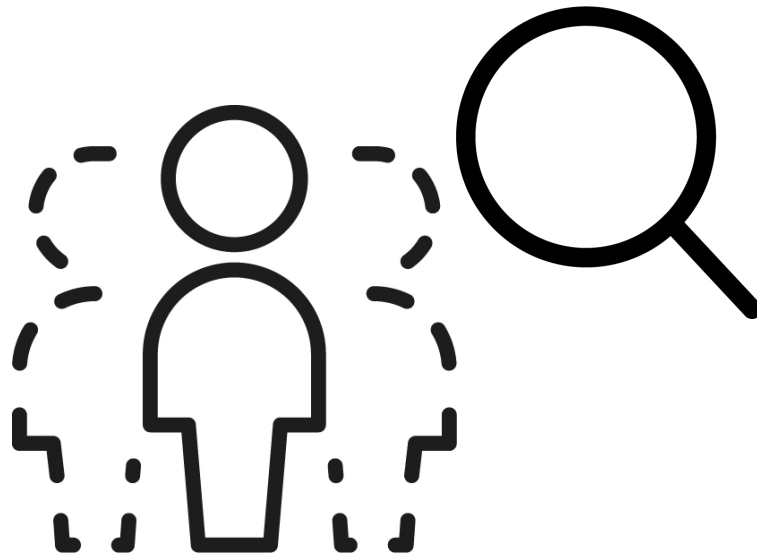


HR i tal

Ligestillingsredegørelse 2023 Vejle Kommune



Indledning

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.

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

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

”Der er løbende opmærksomhed på en ligelig kønsfordeling i topledelsen. Det betyder bl.a., at der pr. 1. maj 2023 er 3 kvinder og 3 mænd i direktionen samt 16 kvinder og 18 mænd i cheflaget. Herudover indgår kønsfordelingen mellem Vejle Kommunes ledelseslag af den årlige HR redegørelse. Pr. 1. juni 2023 er fordelingen 17 kvinder og 17 mænd.”

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

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

”Der er løbende opmærksomhed på kønsfordelingen i Vejle Kommune, da den samlede kønsfordeling fremgår af vores årlige HR redegørelse, som danner grundlag for en debat bl.a. om det kønsopdelte arbejdsmarked og rekrutteringen af kompetent arbejdskraft.”



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

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 annoncerkabeloner 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
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

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 annoncerkabeloner 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
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

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)

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.:

Eksempel:

Navn på initiativet:

HR redegørelsen

Formål og baggrund for initiativet:

Formålet med den årlige HR redegørelse er et samlet overblik over HR-området med fokus på bl.a. data om køn. HR redegørelsen danner baggrund for en drøftelse i både HovedMED (Vejle Kommunes samarbejdsudvalg), Økonomiudvalget og Byrådet.

Beskrivelse af initiativet:

I den årlige HR redegørelse laves analyser på køn, sygefravær, lønudvikling, personalesammensætning og -omsætning, arbejdstid, etnicitet mv.

Kontaktperson ift. initiativet:

HR chef Kristine Schou, akrla@vejle.dk

Eksempel:

Navn på initiativet:

Blind rekruttering

Formål og baggrund for initiativet:

Målet er, at der alene udvælges til samtale ud fra faglige kvalifikationer, og at ubevidste biases minimeres.

Beskrivelse af initiativet:

Vejle Bibliotekerne, Sundhedsafdelingen og Idræt, Events og Fællesskaber har igangsat et pilotprojekt med blind rekruttering. Under pilotforsøget bedes alle kandidater udelade oplysninger om: Navn, alder, billede, bopæl, fritidsinteresser og køn.

Kontaktperson ift. initiativet:

Sekretariatschef Thomas Frank, thfra@vejle.dk

Eksempel:

Navn på initiativet:

Bedre balanceret rekruttering

Formål og baggrund for initiativet:

I voksen handicap arbejder vi bevidst med at retningsgive vores forskellige SOME opslag. Fx FB kampagneopslag rettet præcist mod unge mænd af etnisk herkomst, Thaier og mellemøstlige kvinder. Grupper, som vi er bekendt med eksisterer, er vurderet arbejdsmarkedsparate men uden job, og som vi sjældent ser i ansøgerfeltet.

Hvis vi kun 'fisker' i samme sø som det øvrige velfærdsområde, er gevinsten ringe..

Beskrivelse af initiativet:

Fokuseret markedsføring via Facebook og LinkedIn via videospot og særligt orienteret tekst.

Kontaktperson ift. initiativet:

Handicapchef Peter Anders Larsen, peala@vejle.dk

Eksempel:

Navn på initiativet:

Bedre balanceret rekruttering med fokus på etniske grupper.

Formål og baggrund for initiativet:

*Projekt med ”Omvendt jobcenter-medarbejder”, hvor driften matcher og plukker potentielle nye medarbejdere fra Jobcenteret. Der er i samarbejde mellem Senior og Jobcenteret ansat en projektmedarbejder. En medarbejder som med udgangspunkt i **driftens behov** matcher ledige ukrainere, iranere, vejlensere og andre. Her understøttes driftens ledere i forhold til deres behov og hjælpes med formalia.*

Det tegner foreløbig et billede af succes!

Beskrivelse af initiativet:

Projekt med ”Omvendt jobcenter-medarbejder”.

Kontaktperson ift. initiativet:

Handicapchef Peter Anders Larsen, peala@vejle.dk



Eksempel:

Navn på initiativet:

Styrket fokus på Handicapindsatsen

- Et initiativ fra Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsforum

Formål og baggrund for initiativet:

Arbejdsmarkedsforum i Vejle Kommune har iværksat en indsats for at styrke handicapindsatsen med det overordnede formål at få flere ledige med funktionsnedsættelser i arbejde. Et centralt element i projektet har været ansættelsen af en Handicapambassadør, hvis opgave har været at skabe øget fokus på handicapindsatsen både internt i jobcenteret, i andre forvaltninger samt i offentlige og private virksomheder.

Beskrivelse af initiativet:

Initiativet blev igangsat i 2022 med ansættelsen af en handicapambassadør i en projektstilling på et år. På baggrund af de positive resultater har man besluttet at videreføre tiltaget og gøre det til en fast integreret del af jobcenteret.

Den primære opgave for handicapambassadøren har været at sprede og forankre kendskabet til forskellige kompenserende ordninger for personer med handicap blandt medarbejderne i jobcenteret. Ambassadøren har også bidraget til planlægningen af oplysningskampagner rettet mod virksomheder og har deltaget i besøg hos virksomheder, virksomhedsnetværk og kommunens egne forvaltninger med henblik på at øge kendskabet og ændre holdningen til ansættelse af borgere med funktionsnedsættelser.

Kontaktperson ift. initiativet:

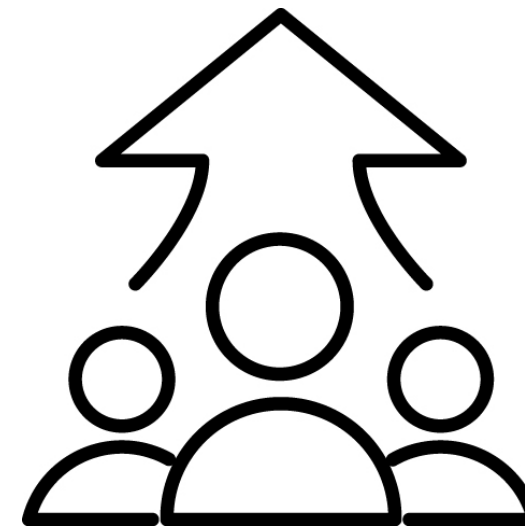
Arbejdsmarkedschef, Daniel Bomholt, danbo@vejle.dk

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres grafer med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal indenfor 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.

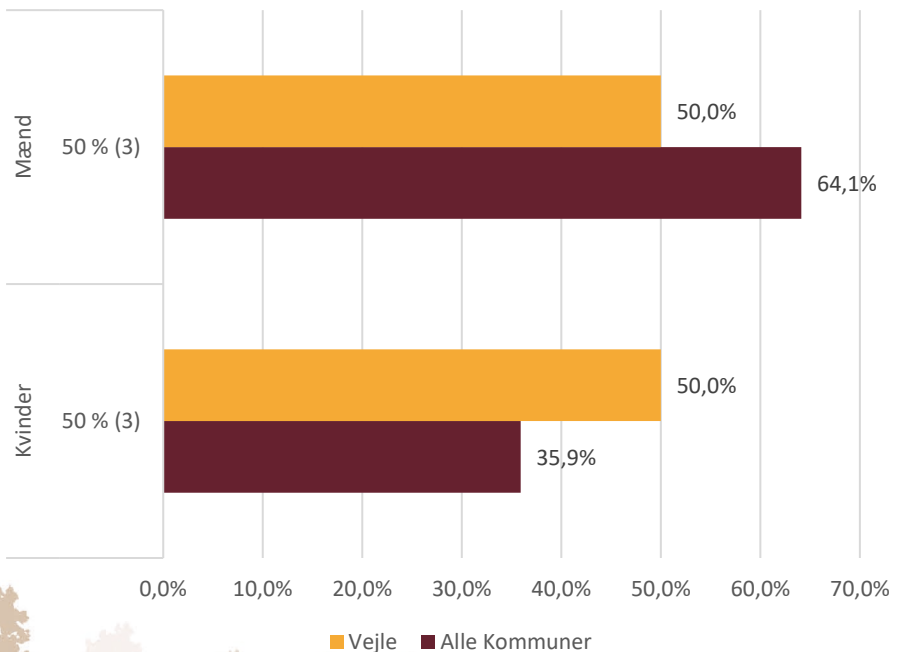
Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.



Kønsfordeling i ledelse

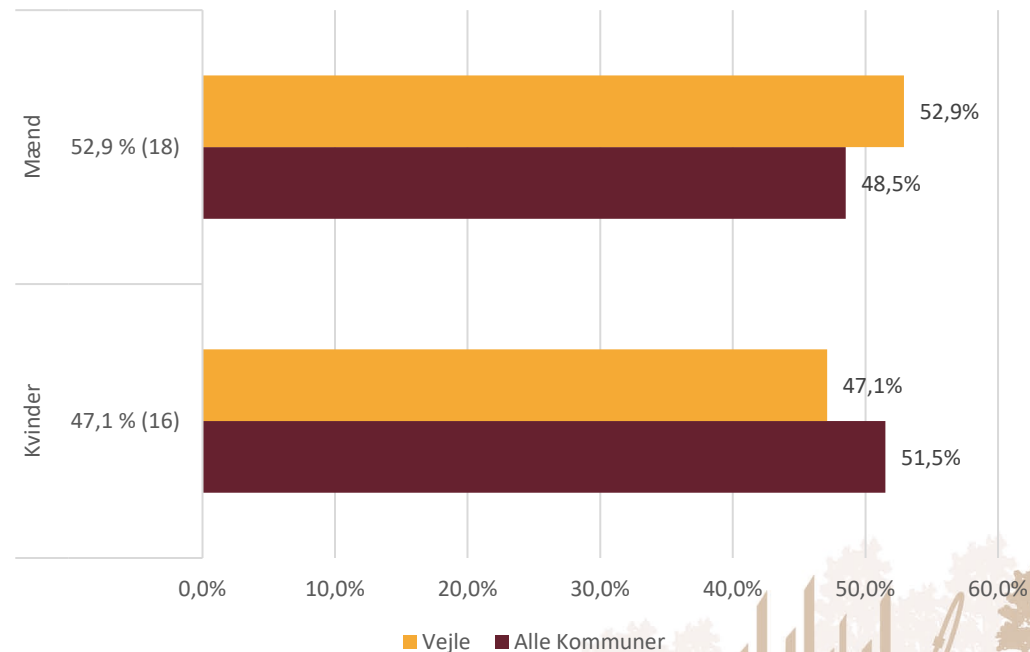
Nedenstående grafer viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Graferne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Niveau 1
Topchefer (Lønramme 39-42)



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

Niveau 2
Chefer (Lønramme 37-38)

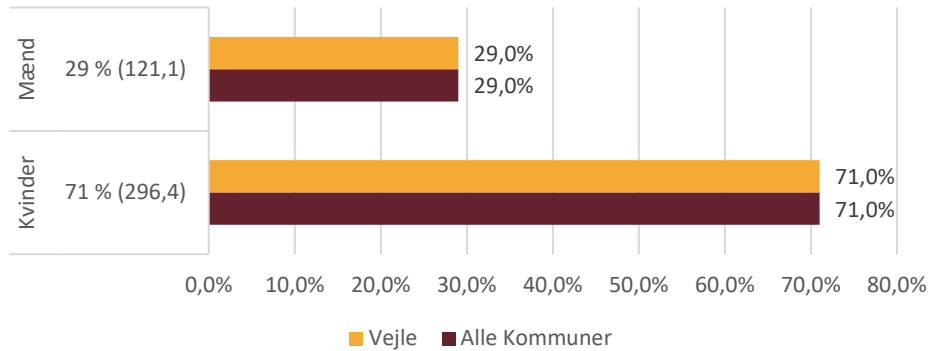


Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022. Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i ledelse

Niveau 3

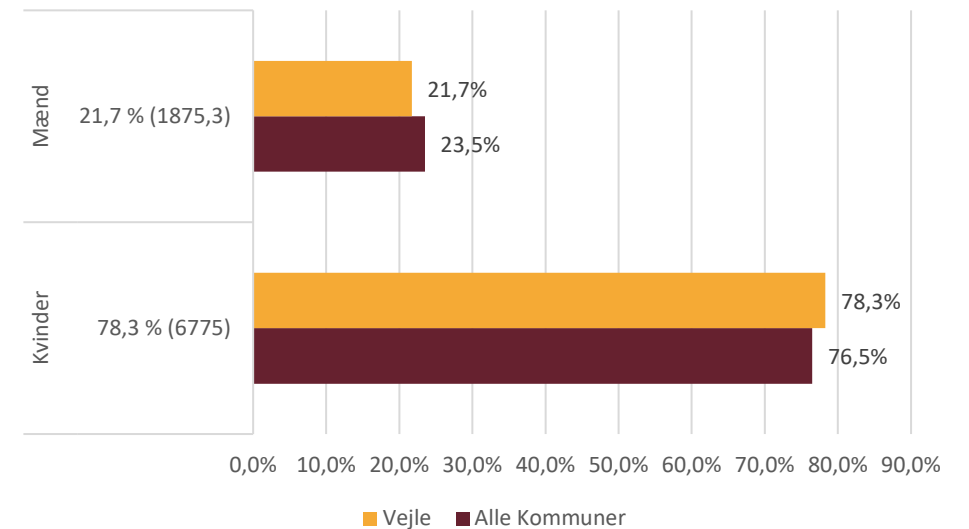
Ledere og Specialister (Lønramme 35-36)



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

Kønsfordelingen i personalet som helhed

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



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

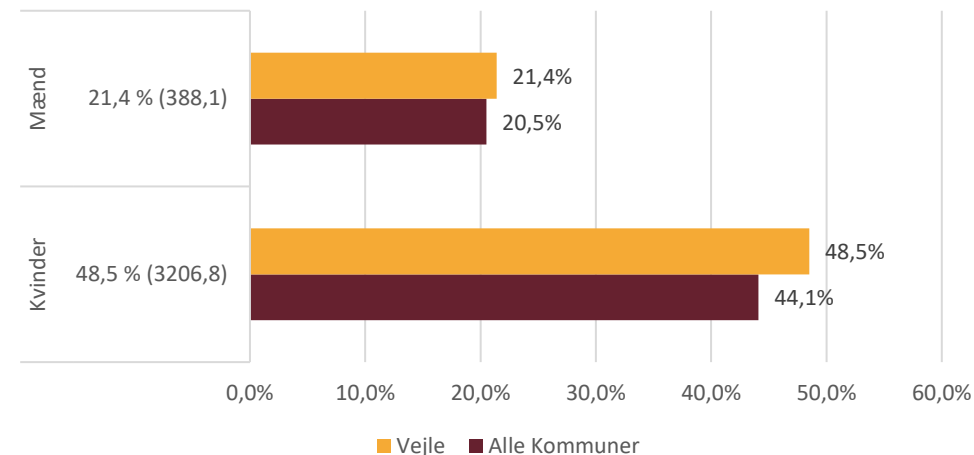
Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Følgende grafer viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd.

Den første graf viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Den efterfølgende graf viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

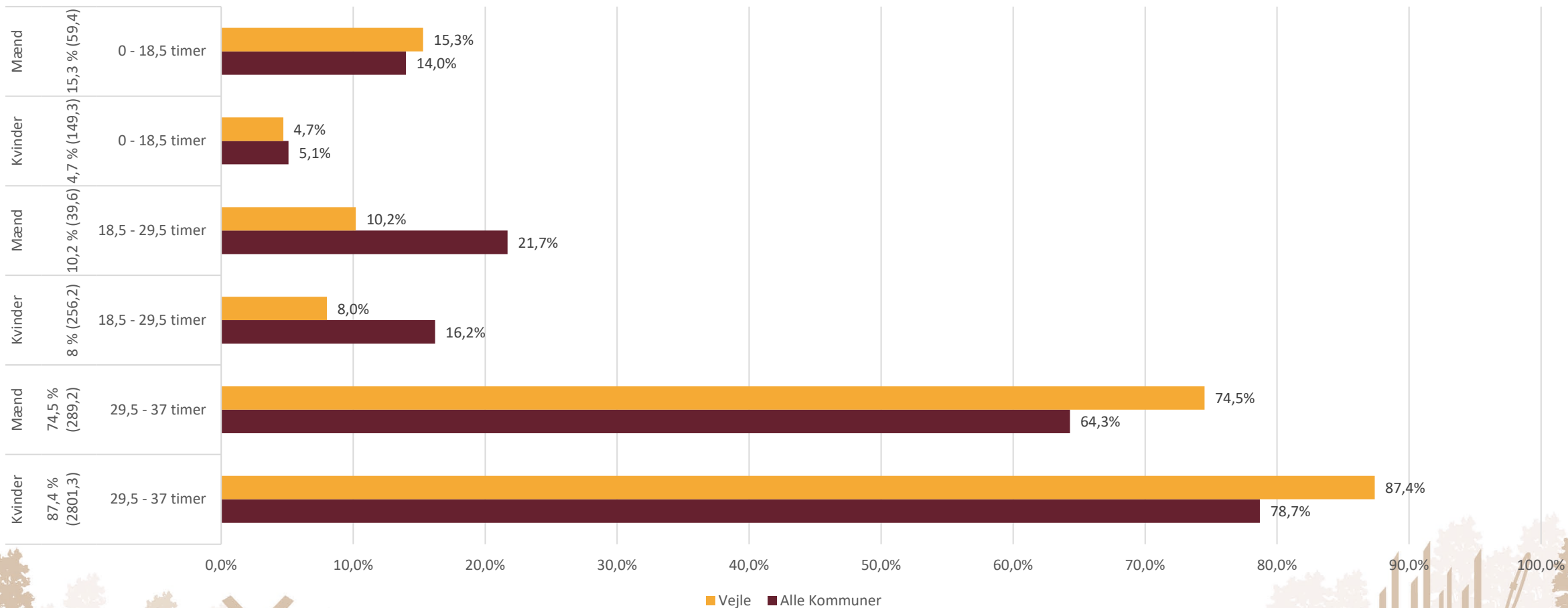
Andel af ansatte på deltid



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.

Fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer



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

Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

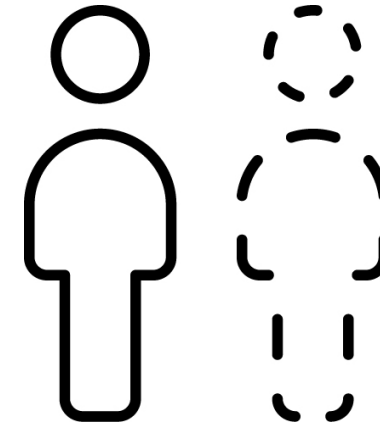
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

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

”Vejle Kommune har løbende fokus på ligestilling, og ”HR i tal” levere data, der viser, hvordan det står til med ligestillingen på forskellige områder, og hvor der kan være behov for indsatser.

Vejle Kommune opfordrer i alle stillingsopslag alle til at søge stillingen uanset køn, alder, etnisk baggrund, handicap mv.”

- Ja, blandt ledelsen
- Ja, blandt personalet
- Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer
- Ja, blandt ledelsen og personalet



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 pigers 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.



Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

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

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	Ja	Nej
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ligestilling i sundhedsydelser 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.

Eksempel:

Navn på initiativet:

Ha' det godt for mænd

Formål og baggrund for initiativet:

Sundhed udbyder i samarbejde med den boligsociale helhedsplan et kursus med fokus på trivsel og ensomhed blandt mænd - særlig i de boligsociale områder. Forløbet tilbyder et fællesskab med andre mænd, hvor alle kan være med, og du kan tale med andre mænd om de ting, der måske kan være svære at snakke om. Holdet arbejder med livets udfordringer og erfaringer – store som små. Målet er at skabe et fællesskab mellem mænd, som tager udgangspunkt i DIG, og der hvor du er i LIVET.

*Der udbydes også et: **Ha' det godt for kvinder**, hvor den ene underviser taler arabisk, kurdisk og russisk og kan oversætte, når der er behov for at få uddybet emner.*

Kontaktperson ift. initiativet:

Lars Ulrik, larul@vejle.dk

Eksempel:

Navn på initiativet:

Projekt 55,7°N.

Formål og baggrund for initiativet:

Et udendørs fællesskab for mænd. I dag er der kun et grønt areal, som vi sammen skal have lavet om til et fælles udendørs værested. Vi skal bl.a. have etableret et bålsted, brændeopbevaring, en stenovn osv. Du er også med til at bestemme, hvad vi skal lave, og hvad der skal være på pladsen. Du er velkommen til at medbringe dit eget værktøj og udstyr, men vi har også noget, der kan bruges. Vi mødes hver torsdag formiddag fra kl. 9 - 12.

Data viser, at flere modne mænd oplever ensomhed, og har vanskeligt ved at finde fællesskaber. Ensomhed er en uforholdsmæssig stor "dræber" blandt mænd. Forløbet bygger videre på gode faglige erfaringer med, at når først tilliden og fællesskabet er opbygget, så kan man også tale om de sundhedsudfordringer, der måtte være.

Kontaktperson ift. initiativet:

Lars Ulrik, larul@vejle.dk



Brug af sundhedsydelse 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).

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

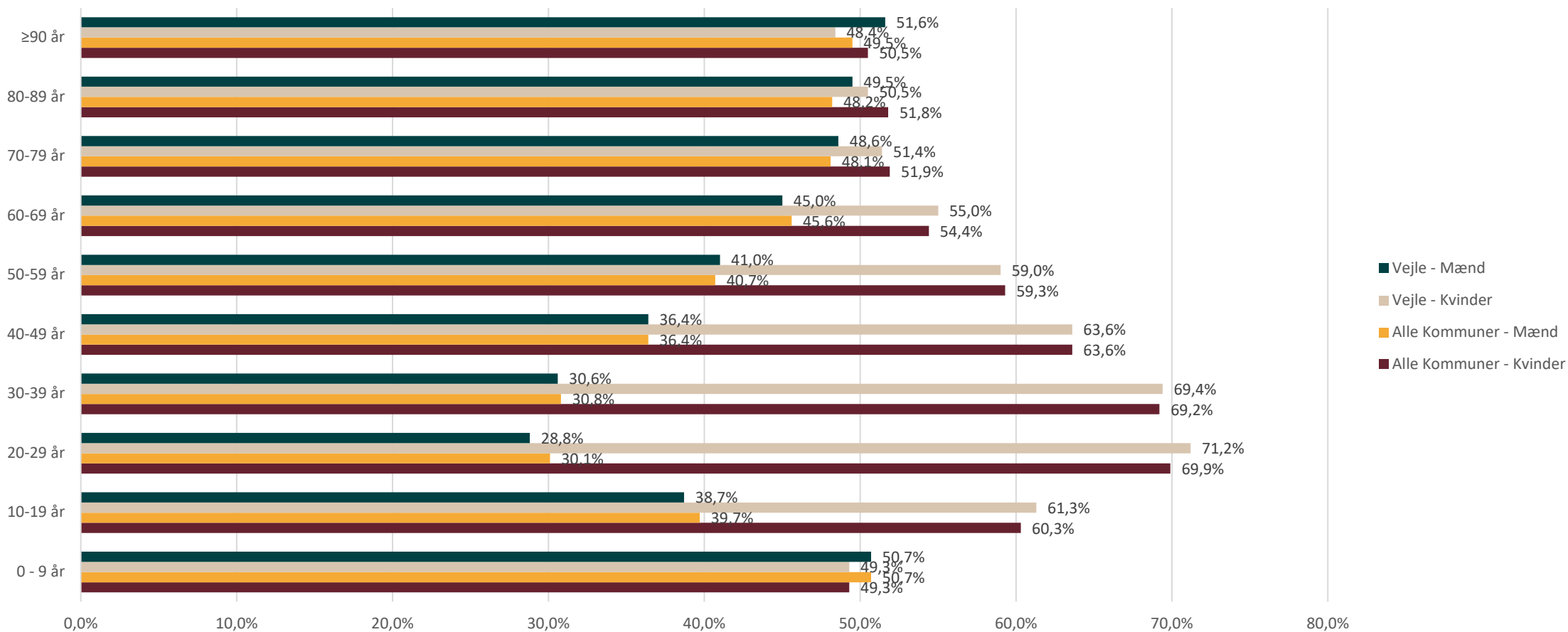
I det følgende præsenteres tabeller med fakta for brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.

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.

Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021

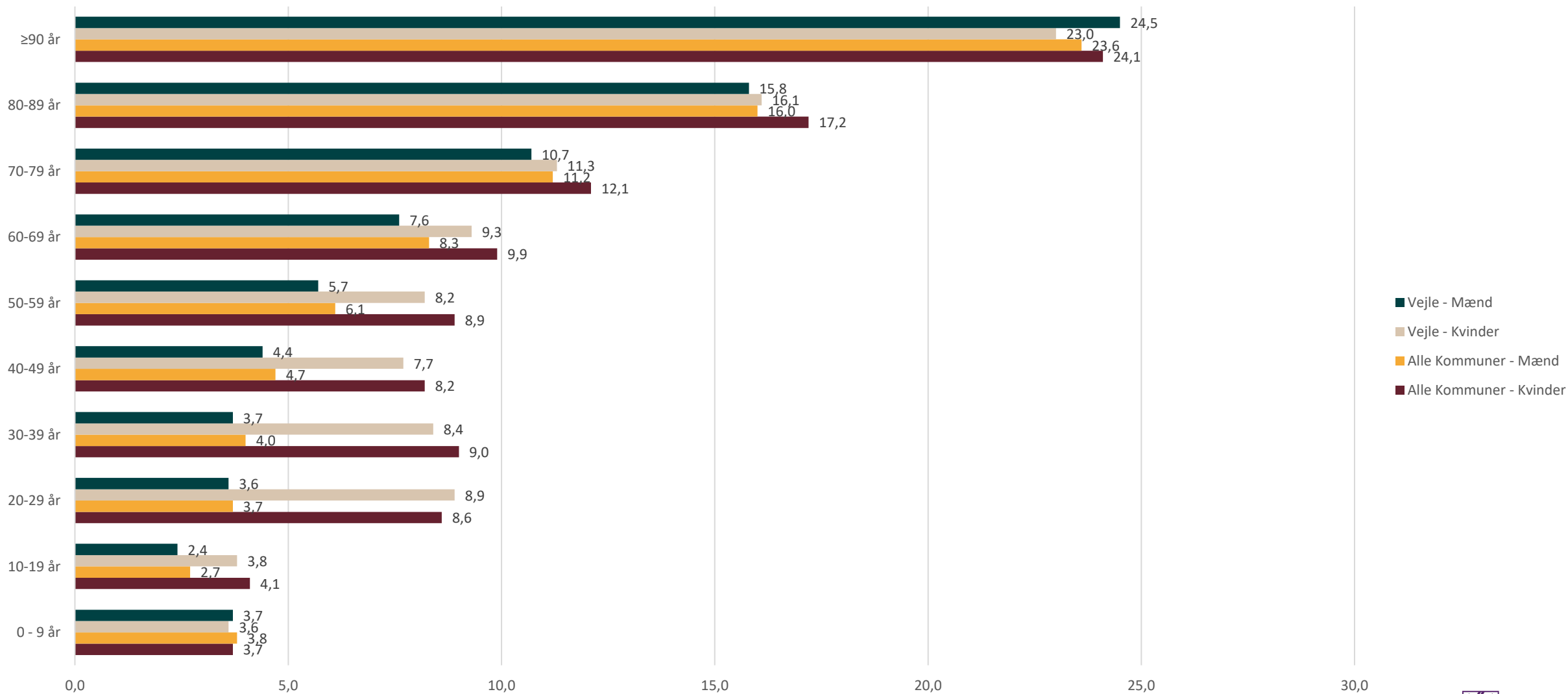
Nedenstående grafer viser kønssammensætningen af besøg hos almen praktiserende læge i 2021 fordelt på aldersintervaller. Graferne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tabel: Gennemsnitlige årlige lægebesøg hos almen læge pr. person i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021



Kilde: Danmarks Statistiks databank. Note: Tallene er opgjort efter gennemsnitlig andel af besøg hos læge for kvinder og mænd i kommunen i procent

Tabel: Gennemsnitlige årlige lægebesøg hos almen læge pr. person i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

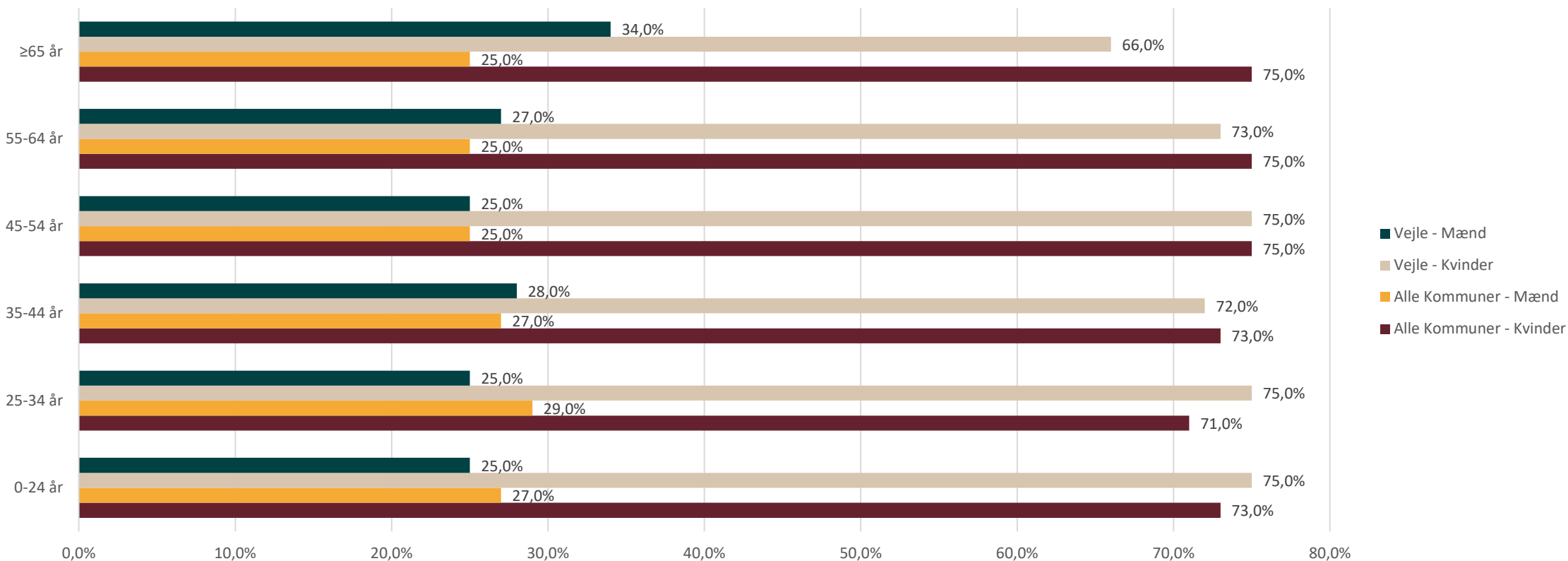


Kilde: Danmarks Statistiks databank. Note: Tallene er opgjort efter gennemsnitlig antal besøg hos læge for kvinder og mænd

Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021

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

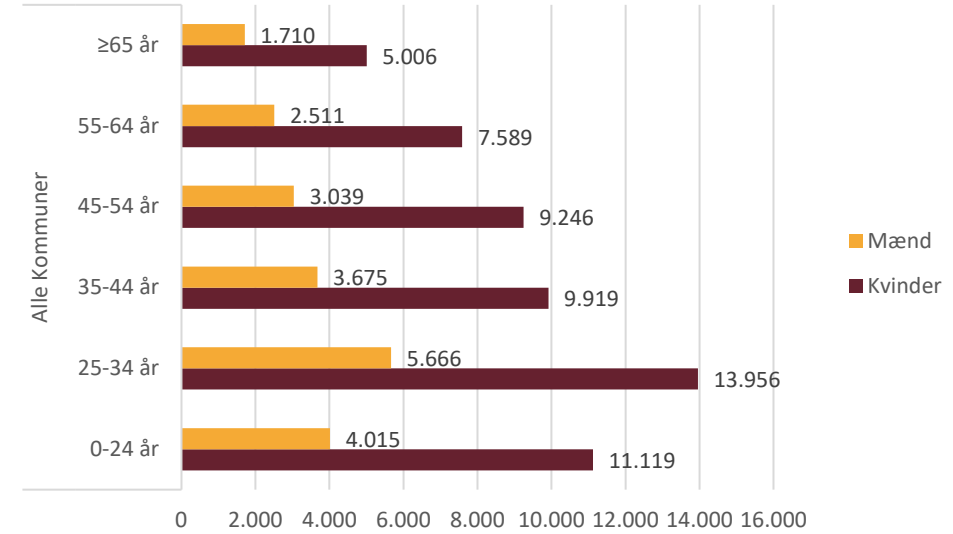
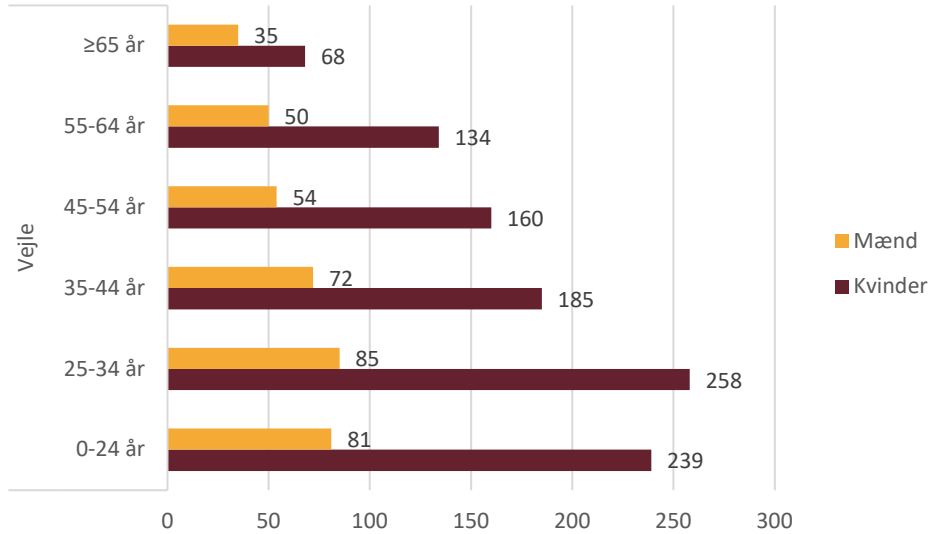
Tabel: Personer med kontakt til psykolog i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021



Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter andelen af kvinder og mænd i procent, der har kontaktet psykologhjælp i kommunen.

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



Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter antallet af kvinder og mænd, der har kontaktet psykologhjælp i kommunen.

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

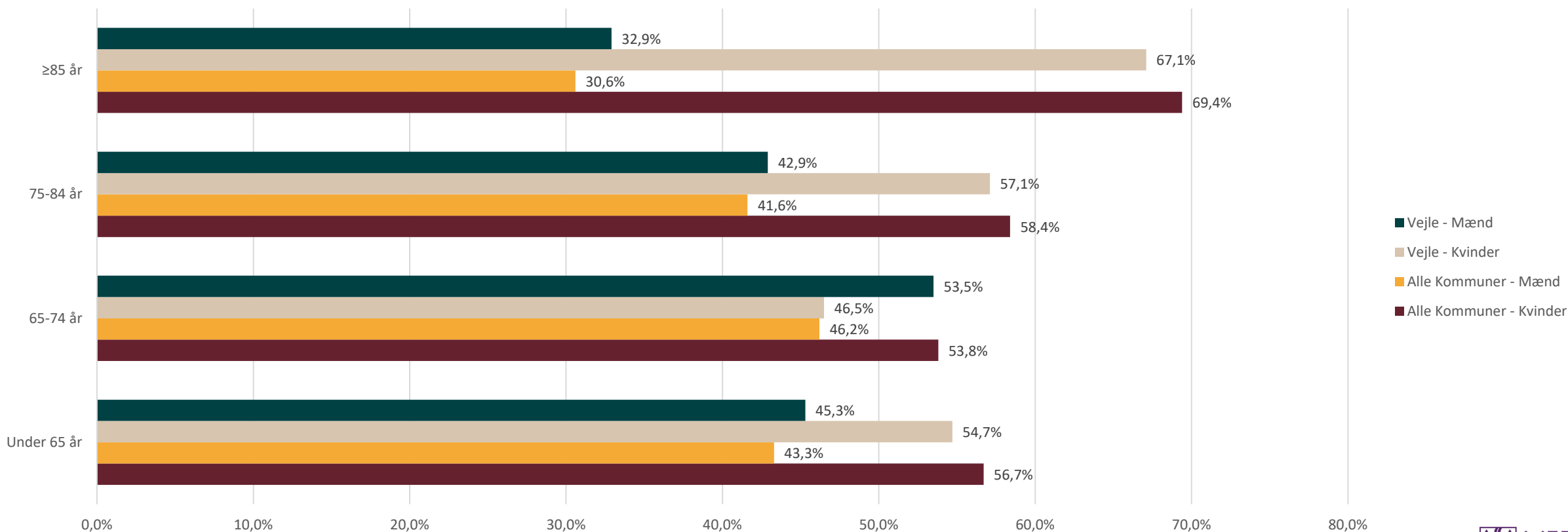
Note: Tallene er opgjort efter antallet af kvinder og mænd, der har kontaktet psykologhjælp i kommunen.



Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

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

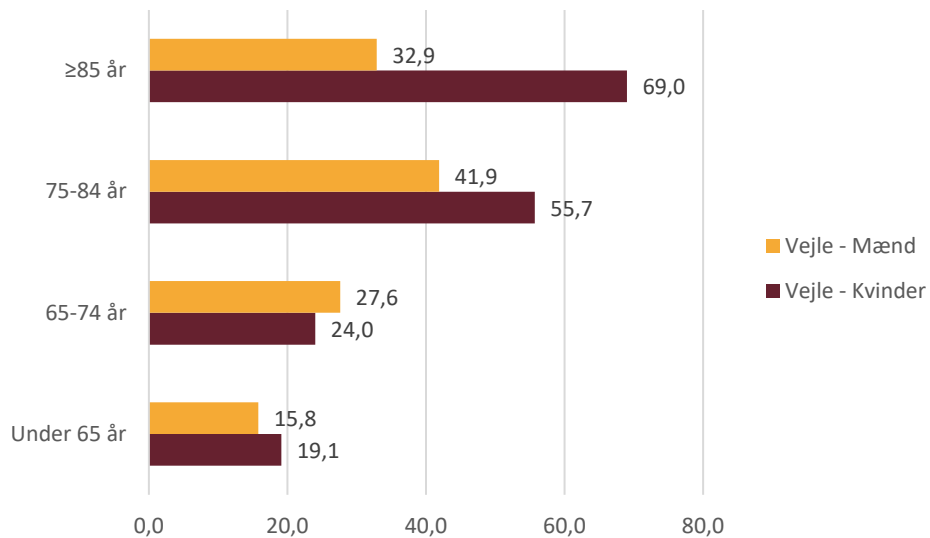
Tabel: Månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021



Kilde: Danmarks Statistiks databank.

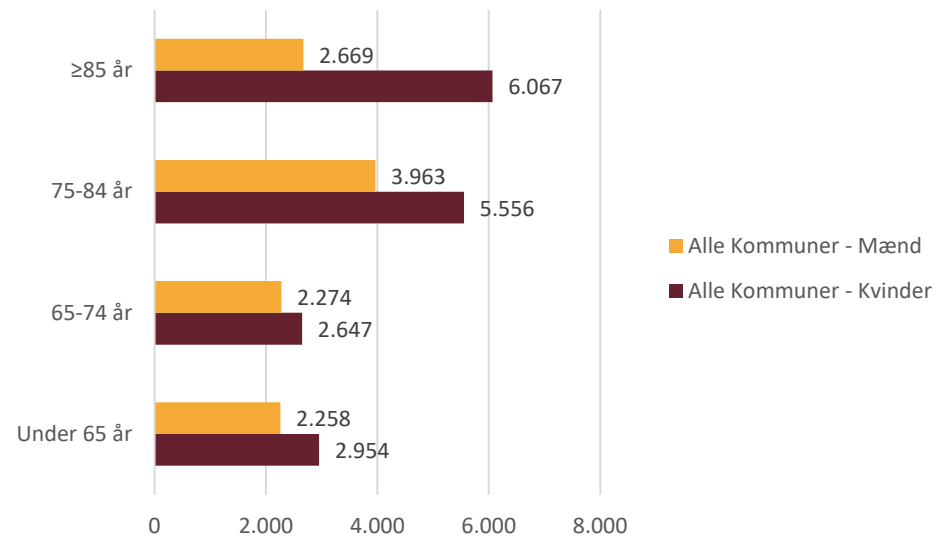
Note: Andelen i procent viser fordelingen mellem kvinder og mænds brug af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen.

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



Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Antallet af kvinder og mænd, der har modtaget genoptræning og/eller vedligeholdendes træning beregnet som et månedligt gennemsnit over året.



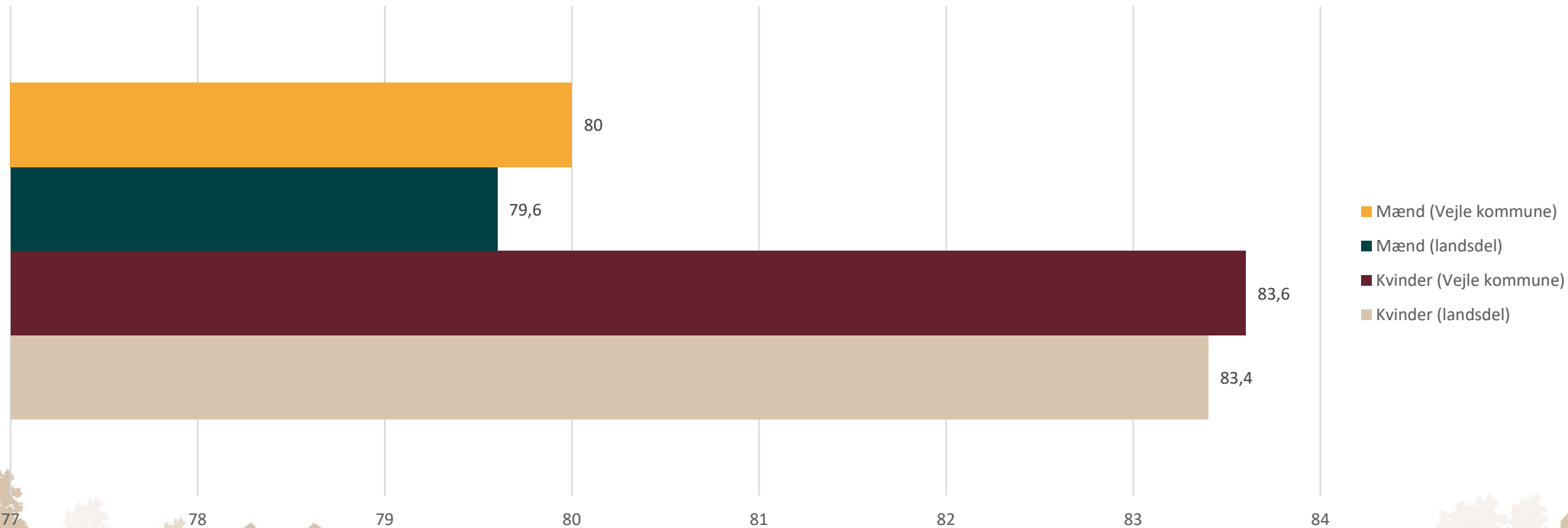
Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: 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 graf viser middellevalderen 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



Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Middellevealder er opgjort på landsdelsniveau. Kommunerne er derefter koblet op på landsdel.

*Landsdel Sydjylland
(Billund, Esbjerg, Fanø, Fredericia, Haderslev, Kolding, Sønderborg, Tønder, Varde, Vejen & Vejle)

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

”Vejle Kommune arbejder løbende og systematisk med brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelsen giver ikke i sig selv anledning til nye initiativer.”

