

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 Assens

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

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

### Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- I vores personalepolitik har vi en målsætning om, at vores personales sammensætning skal afspejle samfundets mangfoldighed mest muligt.

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

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

- I vores personalepolitik har vi en målsætning om, at vores personales sammensætning skal afspejle samfundets mangfoldighed mest muligt.

## 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	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	<input checked="" 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 checked="" type="radio"/>

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

	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

Navn på initiativet	Personalepolitisk redegørelse
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med den personalepolitiske redegørelse er at give en årlig status på udviklingen på personaleområdet, herunder fordelingen mellem mænd og kvinder generelt, i lederstillinger og på de enkelte fagområder. Derudover indeholder redegørelse lønudviklingen for mænd og kvinder.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Hvert år (fra 2020) udarbejdes en personalepolitisk redegørelse, der indeholder statistik på personaleområdet. Redegørelsen forelægges HovedMED-udvalget og Økonomiudvalget med henblik på få øje på opmærksomhedspunkter, der kræver nye initiativer eller en målrettet indsats.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Morten Wismar Nielsen Udviklingskonsulent tlf. 64 74 68 85

## 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>	0% (0)	31,703%
<b>Mænd</b>	100% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	30% (3)	49,518%
<b>Mænd</b>	70% (7)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	69,574% (69,757)	70,415%
<b>Mænd</b>	30,426% (30,505)	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>	79,521% (1976,766)	76,554%
<b>Mænd</b>	20,479% (509,079)	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>	50,177% (954,925)	44,926%
<b>Mænd</b>	21,23% (103,59)	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>	72,026% (687,793)	77,997%
<b>Mænd</b>	56,882% (58,924)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	23,784% (227,123)	17,093%
<b>Mænd</b>	27,133% (28,107)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	4,19% (40,009)	4,91%
<b>Mænd</b>	15,985% (16,558)	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>	Stresskursus i naturen - kun for mænd
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med kurset, er at kunne tilbyde et kursus målrettet mænd, da vi ser, at mænd i langt mindre grad end kvinder henvender sig på vores sundhedstilbud. Sundhedsfremme og forebyggelse tilbyder i forvejen kurset "Hjælp til håndtering af stress og depression" som både er for mænd og kvinder. Dog er deltagerne på dette hold overvejende kvinder, hvilket ligger til grund for, at vi har oprettet kurset "stresskursus i naturen – kun for mænd". Indholdet og formålet på de 2 kurser, er nogenlunde de samme, dog er naturvejlederen tilknyttet stresskursus i naturen, samt dette er tilpasset og målrettet målgruppen - mænd.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Kurset er et tilbud til borgere med stress eller depression, som ønsker redskaber til at kunne håndtere stress og/eller depression. Kurset er en kombination af undervisning i håndtering af stress og depression samt naturvejledning.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Helle Thode Frifeldt Sundhedskonsulent 64 74 71 66/24 97 12 79



## 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>	A) Opkvalificering af ikke vestlige kvinder til rengøring/plejesektor. B) IGU i pleje/omsorgssektoren.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	A) Formål var at opkvalificere til jobområde, der manglede arbejdskraft. Dermed retningsbestemt forløb ved erhvervsskole mhp. at gøre de ikke vestlige kvinder kvalificeret til at varetage job/opgaver indenfor rengørings- og pleje sektoren, hvor der er rekrutteringsmangel.  B) Ideen var at gentage tidligere dialog med kommunens egen plejesektor og dermed at bruge IGU, som en rekrutteringsbase til senere SOSU-elever.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	A) Overfor erhvervsskolerne var der lagt krav om, at de skulle sikre jobåbninger, da de har dialog med en del virksomheder, der efterspørger arbejdskraft, og som selv efteruddanner på erhvervsskolerne. For få bestod forløb 1, hvorfor der ikke var grundlag for at gennemføre flere forløb for daværende. B) Dialogen er svær, da der i IGU er en egen betaling af løn til IGU-elever. Dertil er de, der er omfattet af dette, ikke som andre SOSU-elever. Der er tale om unge kvinder, der typisk selv har børn, familie etc., og derfor er der også behov for anden honorering. Dog er der også tale om unge flygtninge-kvinder, der kan så meget andet og måske er mere kvalificeret til at varetage pleje-/omsorgsopgaver, end en der alene har 9. klasse.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Brian Korsgaard Leder af Integration, Job og Udvikling 64 74 70 58/30 61 20 46

### 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>	46,029% (226)	49,133%
<b>Mænd</b>	56,608% (257)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	10,998% (54)	5,496%
<b>Mænd</b>	11,013% (50)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	42,974% (211)	45,37%
<b>Mænd</b>	32,379% (147)	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>	22,185% (132)	25,681%
<b>Mænd</b>	18,559% (103)	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>	10,606% (14)	20,97%	9,709% (10)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	16,667% (22)	34,645%	18,447% (19)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	6,818% (9)	7,714%	5,825% (6)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	4,545% (6)	5,609%	2,913% (3)	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	4,545% (6)	4,255%	0% ()	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	49,242% (65)	14,402%	52,427% (54)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
<b>Fleksjob</b>	5,303% (7)	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>	38,983%	12,595%	25,743%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	6,931%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	3,39%	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.**

- Uddybning ift. rekruttering:

Vi har ikke deciderede annonceskabeloner med specifikke vendinger og billeder, men vi har fokus på at tiltrække begge køn i udarbejdelsen af de enkelte stillingsopslag. De enkelte arbejdspladser, der søger en ny medarbejder, laver selv stillingsopslaget i vores rekrutteringssystem. Herefter læser to kommunikationsuddannede i HR-afdelingen korrektur og bistår med sparring. I denne sparring tages højde for, at stillingsannoncen tiltrækker begge køn. Derudover har vi et introduktionskursus til alle nyansatte, der er målrettet begge køn - både i grafik og skrift.

Uddybning af indsatser ift. beskæftigelse for indvandrere for ikke-vestlige lande (svaret nej til yderligere indsatser):

Vi har en holistisk tilgang til denne målgruppe. De inkluderes i alle vores indsatser og tilbydes opkvalificeringsmuligheder jf. LAB.

Vi har løbende gruppeforløb ift. opkvalificering af målgruppen, og dette afhænger af de konkrete jobudbud jf. arbejdsmarkedet. Ligeledes holder vores konsulenter fortsat gruppesessioner for at orientere om det danske arbejdsmarked og de kulturelle udfordringer, som især kvinderne ofte er underlagt.

Grundet Covid19 har gruppesessionerne været sat i bero, og andre modeller som individuelle dialoger har været taget i brug. Dette har været tilgangen siden februar 2019, hvorfor vi også i seneste måling fra Jobindsats ser en væsentlig fremgang ift. målgruppen. Vi er rykket fra en placering som nummer 85 til en placering som nummer 35 på landsplan.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●