

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 Ballerup

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Ballerup Kommunes lønpolitik tager udgangspunkt i, at aflønning afspejler kompetencer og derudover baserer sig på retfærdighed og ikke køn: "Lønpolitikken skal udmøntes, så den skaber retfærdighed med gennemsigtige processer, der leder frem til resultater, som opleves som rimelige og ordentlige"

Ballerup Kommunes Lønpolitik 2019, besluttet af Kommunalbestyrelsen d. 24. juni 2019, s. 2.

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

Navn på initiativet	Lønpolitik 2019
Formål og baggrund for initiativet	Ballerup Kommune ønsker at aflønne på baggrund af kompetencer.
Beskrivelse af initiativet	<p>Ballerup Kommunes lønpolitik baserer sig på aflønning ift. kompetencer og baserer sig derudover på et princip om retfærdighed og ikke køn: "Lønpolitikken skal udmøntes, så den skaber retfærdighed med gennemsigtige processer, der leder frem til resultater, som opleves som rimelige og ordentlige"</p> <p>Ballerup Kommunes Lønpolitik 2019, besluttet af Kommunalbestyrelsen d. 24. juni 2019, s. 2.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Stine Søndergaard stsn@balk.dk

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	50% (2)	31,703%
Mænd	50% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	61,29% (19)	49,518%
Mænd	38,71% (12)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	70,388% (150,973)	70,415%
Mænd	29,612% (63,514)	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	74,559% (3040,544)	76,554%
Mænd	25,441% (1037,491)	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	43,143% (1263,749)	44,926%
Mænd	19,184% (189,428)	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	79,671% (1006,837)	77,997%
Mænd	67,103% (127,112)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	15,355% (194,05)	17,093%
Mænd	17,275% (32,724)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,974% (62,862)	4,91%
Mænd	15,621% (29,591)	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

Navn på initiativet	-
Formål og baggrund for initiativet	-
Beskrivelse af initiativet	-
Kontaktperson ift. initiativet	-

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	På vej i Job
Formål og baggrund for initiativet	Politisk ønske om en særlig indsats for kvinder. Læringsprojekt baseret på de gode erfaringer fra de gode resultater med målgruppen af flygtninge.
Beskrivelse af initiativet	Afprøvning af kombinationsforløb med virksomhedsforløb og workshop (undervisning/coaching). Fokus på få ledige med ikke-vestlig baggrund (særligt kvinder) i fuldtidsarbejde, deltidsarbejde eller ordinært lønnede timer. Kvinder som vurderes at have behov for en særlig indsats i forhold til bl.a. arbejdsidentitet, motivation, familie og arbejdslivsbalance, helbred og arbejde mv. i et tværkulturelt perspektiv.
Kontaktperson ift. initiativet	Lotte Andersen

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	53,718% (968)	49,133%
Mænd	67,07% (1108)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,883% (88)	5,496%
Mænd	3,995% (66)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	41,398% (746)	45,37%
Mænd	28,935% (478)	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	29,023% (606)	25,681%
Mænd	23,294% (454)	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	16,337% (99)	20,97%	15,419% (70)	17,573%
Førtidspension	46,04% (279)	34,645%	51,322% (233)	40,973%
Dagpenge	9,241% (56)	7,714%	10,573% (48)	8,945%
Ressourceforløb	4,455% (27)	5,609%	1,982% (9)	3,428%
Sygedagpenge	5,941% (36)	4,255%	6,388% (29)	4,804%
Integrationsydelse	3,465% (21)	14,402%	2,643% (12)	12,771%
Uddannelseshjælp	0,825% (5)	1,087%	1,762% (8)	1,654%
Fleksjob	5,446% (33)	5,073%	3,744% (17)	4,99%
Efterløn	1,155% (7)	0,789%	0,661% (3)	1,037%
Jobafklaringsforløb	5,446% (33)	3,326%	3,084% (14)	2,372%
Ledighedsydelse	1,485% (9)	1,905%	2,643% (12)	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	2,762%	12,595%	1,413%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	4,972%	8,628%	5,3%	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 indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Ballerup Kommune er i gang med at udarbejde en ny integrationsstrategi, som blandt andet har fokus på beskæftigelse og uddannelse.

Ballerup Kommunes beskæftigelsesstrategi er også under udarbejdelse og har særlig fokus på målgruppen.

Virksomheds- og jobrettede aktiviteter i alle sager med et udtalt fokus på hurtigst mulig overgang til ordinær beskæftigelse (ansættelse i lønnede timer, fuldtids- og deltidsarbejde). Herunder motivationsarbejde og afdækning af reelle skånebehov.

Helhedsorienteret understøttelse af målgruppen i forhold til at kunne møde krav på arbejdsmarkedet.
Herunder særligt tilrettelagte forløb rettet mod på udvikling af jobrettede dansksproglige og danskkulturelle kompetencer.

Tydelige krav og forventninger til borgerne ud fra deres konkrete situation og forudsætninger.

Tæt og målrettet opfølgning på den enkeltes progression og udbytte i alle aktiviteter og tiltag.

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- "I Ballerup Kommune giver vi alle ansøgere og ansatte lige muligheder og forhindrer diskrimination uanset køn, race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap, nationale, sociale og etniske oprindelse - og i alle faser af ansættelsesforholdet.

Det betyder, at vi fx giver lige muligheder for ansættelse, uddannelse, udvikling, advancement og løn for lige arbejde. Men lige muligheder betyder ikke ens muligheder. Tværtimod indebærer lige muligheder, at der skal gives forskellige tilbud og iværksættes forskellige indsatser til forskellige målgrupper – altså lige muligheder sikres gennem målrettet fokus og handling på forskelligheder.

Efter ligestillingsloven er Ballerup Kommune som offentlig myndighed forpligtet til at integrere ligestilling mellem kønnene i al forvaltning og planlægning. Det betyder, at de ligestillingsmæssige konsekvenser i princippet skal analyseres og indtænkes i alle indsatser, hvad enten det drejer sig om arbejdspladsen, servicevirksomheden eller myndighedsopgaven.

Dette arbejde kaldes kønsmainstreaming og indebærer på arbejdspladsniveau at kønsmæssig ligebehandling inddrages i enhver form for udøvelse og udvikling af ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold.

Kønsmainstreaming vedrører dermed både den enkelte medarbejders vilkår, herunder arbejds-, trivsels- og udviklingsbetingelser, og de principper, der ligger til grund for ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold." Ballerup Kommunes Politik for mangfoldighed og lige muligheder senest revideret maj 2016, side 1-2.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●