

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 Bornholm

# 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:

- Bornholms Regionskommune ønsker en ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt, arbejder for ligestilling og indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning.

|  | 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:

- Ligestillingspolitikken Bornholms Regionskommune ønsker en ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt, arbejder for ligestilling og indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning. CenterMED/AfdelingsMED drøfter ligestillingspolitikken en gang om året, herunder eventuelle tiltag til at arbejde frem mod ligestilling på områder, hvor der ses en skæv fordeling på mænd og kvinder. Lønpolitikken BRK arbejder for at medarbejdere på samme overenskomst med sammenlignelige funktioner og kvalifikationer som udgangspunkt kan opnå samme lønniveau.

## 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 |                                  |
| 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                                |                                  |
| 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  |   |
|--|---|
| <p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p> | ● |

|   | 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>                | Junior-jobbere på ældreområdet   |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Formålet med ansættelsen af juniorjobbere i aldersgruppen 13 - 17 år er at skabe gode relationer mellem ældre og unge borgere. Derudover ses det som en mulighed for at styrke de unges, herunder de unge drenges interesse for social- og sundhedsområdet med henblik på fremtidig rekruttering set i lyset af rekrutteringsudfordringerne og overvægten af kvindelige ansatte på ældreområdet. |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | Der blev slået stillinger op som juniorjobber i 2019. Der er tale om fritidsjob på 12 timer ugentligt, hvor opgaverne er at hygge med beboerne, f.eks. spille spil, gå en tur og synge sammen.<br>Der blev ansat 4 juniorjobbere, 2 drenge og 2 piger, dvs. med en ligelig fordeling mellem kønnene pr. 1. januar 2020.  |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | Plejecenterleder Anette Løyché Greve<br>Center for Ældre   |

## 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<br>(Lønramme 39-42) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| <b>Kvinder</b> | 33,333% (1)                              | 31,703%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 66,667% (2)                              | 68,297%                                    |

| Køn            | Niveau 2 - Chefer<br>(Lønramme 37-38) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|---------------------------------------|--|
| <b>Kvinder</b> | 39,907% (4,649)                       | 49,518%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 60,093% (7)                           | 50,482%                                    |

| Køn            | Niveau 3 - Ledere og<br>specialister (Lønramme<br>35-36) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| <b>Kvinder</b> | 71,791% (86,53)  | 70,415%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 28,209% (34)   | 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<br>af alle kommuner |
|----------------|--------------------|--|
| <b>Kvinder</b> | 75,233% (2402,226) | 76,554%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 24,767% (790,805)  | 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> | 52,503% (1232,796) | 44,926%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 22,76% (174,279)   | 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> | 68,794% (848,095) | 77,997%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 59,818% (104,25)  | 62,118%                                 |

| Køn            | 18,5 - 29,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|-------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 27,078% (333,818) | 17,093%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 28,159% (49,075)  | 22,901%                                 |

| Køn            | 0 - 18,5 timer   | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 4,127% (50,883)  | 4,91%                                   |
| <b>Mænd</b>    | 12,024% (20,954) | 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? |     | ●  |

### Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Bornholms Regionskommune indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning.

|  | 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                       | Mandegruppe  |
|---|--|
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | <p>De mandlige borgere, som gør brug af tilbuddet har en række fælles udfordringer som følge af deres autisme- eller ADHD diagnose. Det er vurderet, at de har behov for at mødes i et regi, hvor de kan spejle sig i pædagogerne og hinanden, tale om emner og udføre aktiviteter som er specifikke for det at være mand.</p> <p>Baggrunden for etablering af tilbuddet er, at de mandlige borgere i målgruppen har givet udtryk for, at de oftest har mødt kvindelige professionelle i mødet med systemet og har udtrykt ønske om et "rum" på mere mandlige præmisser.</p> |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | <p>Gruppen har forskellige aktiviteter som f.eks. dart-turnering, overlevelsesture og bålhygge. Gruppens medlemmer mødes tre timer én gang ugentligt med to mandlige pædagoger. Tilbuddet er forankret i Psykiatri og Handicap.</p>  |

**Kontaktperson ift. initiativet**

Leder af Vennepunktet Tina Lai Holmgaard  
Center for Psykiatri og Handicap

## 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>                | Særlig indsats for integration af kvinder  |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Der er etableret en særlig kvindeindsats (Business cases), der skal understøtte, at kvindelige flygtninge i højere grad opnår beskæftigelse i lighed med mandlige flygtninge.  |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | <p>Indsatsen baserer sig på hyppigere samtaler og målrettede indsatser.</p> <p>Derudover deltager Regionskommunen i et projekt under SIRI, som blandt andet har et særligt fokus på integration via beskæftigelse for kvinder med flygtningebaggrund.</p> <p>Endvidere er der igangsat særlige brancheforløb med fokus på kvinder.</p> |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | Bo Rosendahl, Konstitueret leder af Integration Center for Job, Uddannelse og Rekruttering   |

## 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> | 49,398% (246) | 49,133% |
| <b>Mænd</b>    | 61,975% (295) | 61,167% |

| Køn            | Personer, der er arbejdsløse | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 9,036% (45)                  | 5,496%                                  |
| <b>Mænd</b>    | 11,134% (53)                 | 5,455%                                  |

| Køn            | Personer uden for arbejdsstyrken | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|----------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 41,566% (207)                    | 45,37%                                  |
| <b>Mænd</b>    | 26,891% (128)                    | 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> | 17,929% (116)                           | 25,681%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 18,707% (110)                           | 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>             | 9,483% (11)  | 20,97%  | 10% (11)     | 17,573%  |
| <b>Førtidspension</b>           | 31,034% (36) | 34,645%   | 38,182% (42) | 40,973%  |
| <b>Dagpenge</b>                 | 0% ()        | 7,714%  | 11,818% (13) | 8,945%   |
| <b>Ressourceforløb</b>          | 3,448% (4)   | 5,609%  | 2,727% (3)   | 3,428%   |
| <b>Sygedagpenge</b>             | 6,034% (7)   | 4,255%  | 3,636% (4)   | 4,804%   |
| <b>Integrationsydelse</b>       | 30,172% (35) | 14,402%   | 19,091% (21) | 12,771%  |
| <b>Uddannelseshjælp</b>         | 0% ()        | 1,087%  | 0% ()        | 1,654%   |
| <b>Fleksjob</b>                 | 9,483% (11)  | 5,073%  | 7,273% (8)   | 4,99%  |
| <b>Efterløn</b>                 | 0% ()        | 0,789%  | 0% ()        | 1,037%   |
| <b>Jobafklaringsforløb</b>      | 0% ()        | 3,326%  | 2,727% (3)   | 2,372%   |
| <b>Ledighedsydelse</b>          | 4,31% (5)    | 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>                           | 31,034% | 12,595%   | 23,596% | 8,865%   |
| <b>Løntilskud</b>                                   | 3,448%  | 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? |     | <input checked="" type="radio"/> |

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

- Regionskommunen har vedtaget et lokalt mål om at 60% af flygtningene skal være i beskæftigelse. Kvindelige flygtninge har traditionelt en markant lavere beskæftigelsesgrad end mandlige flygtninge. For at kunne efterleve det lokale mål har det derfor været afgørende at igangsætte indsatser for kvinder med flygtningebaggrund.

# AFSLUTNING

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

| Ja                               |   |
|----------------------------------|---|
| Spørgeskemaet er færdigudfyldt   | ● |
| Spørgeskemaet godkendes og låses | ● |