

Mark Brief + Teams 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 Favrskov

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 Favrskov Kommune besættes ledige stillinger altid med den bedst kvalificerede ansøger på såvel det faglige som det menneskelige niveau. I de tilfælde, hvor flere ansøgere vurderes lige kvalificerede, vil der blive skelet til den aktuelle kønssammensætning på den pågældende arbejdsplads. Ved udformningen af stillingsopslag er Favrskov Kommune bevidst om, at de skal appellere til begge køn.

	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 Favrskov Kommune besættes ledige stillinger altid med den bedst kvalificerede ansøger på såvel det faglige som det menneskelige niveau. I de tilfælde, hvor flere ansøgere vurderes lige kvalificerede, vil der blive skelet til den aktuelle kønssammensætning på den pågældende arbejdsplads.

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	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	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 rollemodeller 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	Rekruttering af dagplejere.
Formål og baggrund for initiativet	Daglejen i Favrskov Kommune har en løbende kampagne, som med humor skal medvirke til at få flere dagplejere ansat.
Beskrivelse af initiativet	"TØR DU... ansøge om at blive dagplejer? Vi søger alle typer!" Sådan står der blandt andet i kampagnematerialet, der har en sej bikerfyr som blikfang sammen med et galleri med mange andre persontyper.
Kontaktperson ift. initiativet	Daglejeleder Dorte Gregersen Mørk dogn@favrskov.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	17% (1)	31,703%
Mænd	83% (5)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	44% (8)	49,518%
Mænd	56% (10)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	71% (114)	70,415%
Mænd	29% (46)	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	79,59% (2532,98)	76,554%
Mænd	20,41% (649,552)	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	49,158% (1200,592)	44,926%
Mænd	21,051% (129,309)	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	82,579% (991,436)	77,997%
Mænd	70,753% (91,49)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	12,813% (153,836)	17,093%
Mænd	14,496% (18,744)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,608% (55,321)	4,91%
Mænd	14,751% (19,075)	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	Rusmiddelbehandling til unge i Favrskov Kommune
Formål og baggrund for initiativet	Favrskov Kommune har et ambulante behandlingstilbud til unge, som har et behandlingskrævende rusmiddelforbrug eller som er på vej til at få det.
Beskrivelse af initiativet	Tilbuddet bygger på U18-behandlings-modellen. Køns sammensætningen i tilbuddet er 1/3 piger og 2/3 drenge. Som hovedregel bliver der taget udgangspunkt i den enkeltes situation og ikke køn, men køn kan indimellem tænkes ind i forbindelse med planlægning af sociale aktiviteter.
Kontaktperson ift. initiativet	Sekretariatschef Camilla Sonne cson@favrskov.dk

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	"På Vej i Job" er et tilbud om intensivt og målrettet jobsøgningsforsøg, som har til formål at klæde borgere fra ikke-vestlige lande bedst muligt på til egen jobsøgning.
Beskrivelse af initiativet	Der er fokus på, at borgerne igennem individuelle mål og differenceret undervisning bliver så selvhjulpne som muligt og får motivation og ejerskab på egen selvstændige jobsøgning. Borgere henvises til dette tilbud imellem praktikker eller i de tilfælde hvor praktik ikke er mulig.
Kontaktperson ift. initiativet	Kontaktperson: Eva Thestrup, Afdelingsleder Lærdansk Hadsten, evathettrup.sorensen@adm.laerdansk.dk

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	46,407% (310)	49,133%
Mænd	64,154% (383)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	8,234% (55)	5,496%
Mænd	6,533% (39)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	45,359% (303)	45,37%
Mænd	29,313% (175)	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	23,019% (183)	25,681%
Mænd	20,33% (148)	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	5,464% (10)	20,97%	5,405% (8)	17,573%
Førtidspension	20,765% (38)	34,645%	29,054% (43)	40,973%
Dagpenge	9,29% (17)	7,714%	4,73% (7)	8,945%
Ressourceforløb	4,372% (8)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	3,825% (7)	4,255%	5,405% (8)	4,804%
Integrationsydelse	44,809% (82)	14,402%	44,595% (66)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	7,104% (13)	5,073%	6,757% (10)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	0% ()	3,326%	0% ()	2,372%
Ledighedsydelse	1,639% (3)	1,905%	0% ()	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	32,484%	12,595%	25,581%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	5,426%	2,483%
Virksomhedspraktik	15,287%	8,628%	9,302%	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 indsatser 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:

- Kvindeforløb

Favrskov Kommune har etableret et kvindeforløb i september 2018, som kombinerer blandt andet undervisning i kultur, kønsroller og deltagelse på arbejdsmarkedet såvel som virksomhedsvendt aktivering og virksomhedsbesøg. Indsatsen er organiseret hos Integrationsnet og har fast tilknyttet en sagsbehandler samt en jobkonsulent fra Integrationsafdelingen. Der er løbende optag på holdet, som dog max kan tælle 20 deltagere. Målgruppen er både aktivitetsparate såvel som jobparate kvinder og er ikke afhængig af hvor mange år, de har været i landet. Kvindeforløbet har gode resultater, og Arbejdsmarkedsudvalget har derfor besluttet at gøre indsatsen permanent.

Kontaktperson: Marit Risdahl, afdelingsleder Integrationsafdelingen, marit@favrskov.dk

Igennem kvindeforløbet er der afprøvet brug af tosproget mentor fra Integrationsnet for arbejde med kvindernes motivation, fremmøde osv. Mentorerne har også understøttet kvindernes læring i de virksomheder, hvor de har været i praktik. Brug af tosproget mentor har skabt stor progression, og ordningen bliver nu anvendt i større grad på tværs af målgruppen i afdelingen og ikke kun kvindeforløbet.

Kontaktperson: Camilla Weier Fagerberg, koordinator hos Integrationsnet, camil-la.weier.fagerberg@drac.ngo

MindSpring

MindSpring-forløb er et frivilligt gruppeforløb for 8-10 deltagere, som forløber over 9 mødegange á 2 timer. Gruppen består af forældre med flygtningebaggrund samt to medarbejdere fra Integrationsafdelingen som MindSpring-trænere. Gruppesamtalerne foregår på modersmål og drøfter gennem korte oplæg og øvelser betydningsfulde eksil-temaer, som kulturmøde, identitet, eksilstress, traumer og det at opdrage i et andet land.

Integrationsindsats fra Quick Care

Integrationsindsats fra Quick Care er en indsats, som har været afprøvet forår 2019 og igangsættes på ny sommer 2020. Målgruppen består af både mænd og kvinder med forskellige sproglige og kulturelle baggrunde. Formålet med indsatsen er, at deltageren opnår større viden og forståelse for den sundhedsmæssige betydning for at indgå i beskæftigelse. Deltagerne udvikles og afklares til praktik med henblik på at fremme en integrationsproces og komme tættere på beskæftigelse. Som forberedelse til praktik tilbydes et forløb med løbende optag, hvor fokus er på træning og undervisning i arbejds-markedsrettede emner.

Kontaktperson: Tanja Harritz Zivanovic-Sørensen, Faglig koordinator Integrationsafdelingen, tatz@favrskov.dk

AFSLUTNING

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

- I afsnittet "Fakta på personaleområdet" er der en oversigt over den kønsmæssige fordeling på stillingskategorier. Tallene er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i november 2019. Det fremgår af KRL's tal, at der er 19 chefer og 133,35 ledere og specialister (årsværk) i Favrskov Kommune. Ifølge Favrskov Kommunes egne tal var der 18 chefer og 183 ledere i alt på det pågældende tidspunkt. Årsagen til, at der ikke er overensstemmelse mellem KRL's tal og Favrskov Kommunes egne tal er formentlig den løntekniske indplacering.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●