

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 Guldborgsund

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

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	<input checked="" type="radio"/>
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
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	Mangfoldighedspolitik
Formål og baggrund for initiativet	Vi har som organisation en mangfoldighedspolitik, som betyder, at vi løbende har opmærksomhed på ligestilling - blandt køn, etnicitet, uddannelse, m.m. Det er vigtigt for os at skabe en attraktiv arbejdsplads og mangfoldighedspolitikken er en del af den indsats.
Beskrivelse af initiativet	Vi har løbende lokale initiativer fx i rekrutteringsøjemed, i arbejdsmiljø/trivselsarbejdet m.m. som tager højde for denne generelle tilgang. Det gælder også på lønområdet, hvor vi generelt er opmærksomme på at der ikke sker en skævvridning. Vi er altid opmærksomme på lige løn for lige kvalifikationer - og på opkvalificering hvor der er behov, så der ikke sker en skævvridning ift. nogen frem for andre.
Kontaktperson ift. initiativet	Johanne Cecilie Andersen jca@guldborgsund.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	20% (1)	31,703%
Mænd	80% (4)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	36,842% (7)	49,518%
Mænd	63,158% (12)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	61,066% (102,735)	70,415%
Mænd	38,934% (65,501)	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	77,758% (3459,475)	76,554%
Mænd	22,242% (989,573)	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	39,759% (1335,556)	44,926%
Mænd	18,266% (173,021)	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	68,431% (913,936)	77,997%
Mænd	52,83% (91,407)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	25,048% (334,531)	17,093%
Mænd	28,228% (48,84)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,521% (87,089)	4,91%
Mænd	18,942% (32,773)	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:

- Vi ønsker som kommune generelt at have fokus på mangfoldighed - herunder ligestilling af køn, etnicitet, uddannelsesniveau, alder m.m. Og har både politisk og administrativt fokus på dette.

	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	SMART
---------------------	-------

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Den 24. august startede det nye SMART tilbud på Sprog- og integrationscentret har igangsat initiativet SMART, som står for sundhed, motion, arbejde, robusthed og trivsel – 5 temaer som indholdsmæssigt også afspejles i tilbuddet. SMART er et vejledning- og opkvalificeringstilbud efter integrationslovens § 23a og har til formål at udvikle de faglige, sociale og sproglige kompetencer hos borgerne med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet.</p> <p>Formålet med SMART er derfor at skabe forandring i målgruppens bevidsthed og opfattelse af egen sundhed og sygdom og give målgruppen viden om og indsigt i disse forholds indflydelse på arbejdsidentitet og tilknytning til arbejdsmarkedet. Derudover vil et delmål være at skabe bevidsthed hos målgruppen om fysisk og psykisk sundhed, herunder give målgruppen viden om emner som kost, motion og psykisk robusthed, samt viden om det brede arbejdsmarked i Danmark. Gennem forandringen er målet med SMART, at styrke målgruppens muligheder for at blive selvforsørgende gennem arbejde og i samspil med målgruppen at øge motivationen for at indgå på arbejdsmarkedet.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Målene for SMART skal nås gennem et holdbaseret forløb på op til 13 ugers varighed, hvor målgruppen møder i tilbuddet 2 x 3 timer om ugen. Tilbuddet drives af to medarbejdere fra integrationsafdelingen som vil stå for undervisning samt ekskursioner ud af huset. Der vil være oplæg ved eksterne oplægsholdere under de 5 temaer for SMART. Endelig er der lavet aftale med et lokalt træningscenter hvor et træningsmodul vil foregå med en fysioterapeut som underviser.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Susie Willander, leder af Sprog & integration, Guldborgsund Kommune</p>

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	SMART
Formål og baggrund for initiativet	<p>Den 24. august startede det nye SMART tilbud på Sprog- og integrationscentret har igangsat initiativet SMART, som står for sundhed, motion, arbejde, robusthed og trivsel – 5 temaer som indholdsmæssigt også afspejles i tilbuddet. SMART er et vejledning- og opkvalificeringstilbud efter integrationslovens § 23a og har til formål at udvikle de faglige, sociale og sproglige kompetencer hos borgerne med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet.</p> <p>Formålet med SMART er derfor at skabe forandring i målgruppens bevidsthed og opfattelse af egen sundhed og sygdom og give målgruppen viden om og indsigt i disse forholds indflydelse på arbejdsidentitet og tilknytning til arbejdsmarkedet. Derudover vil et delmål være at skabe bevidsthed hos målgruppen om fysisk og psykisk sundhed, herunder give målgruppen viden om emner som kost, motion og psykisk robusthed, samt viden om det brede arbejdsmarked i Danmark. Gennem forandringen er målet med SMART, at styrke målgruppens muligheder for at blive selvforsørgende gennem arbejde og i samspil med målgruppen at øge motivationen for at indgå på arbejdsmarkedet.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>Målene for SMART skal nås gennem et holdbaseret forløb på op til 13 ugers varighed, hvor målgruppen møder i tilbuddet 2 x 3 timer om ugen. Tilbuddet drives af to medarbejdere fra integrationsafdelingen som vil stå for undervisning samt ekskursioner ud af huset. Der vil være oplæg ved eksterne oplægsholdere under de 5 temaer for SMART. Endelig er der lavet aftale med et lokalt træningscenter hvor et træningsmodul vil foregå med en fysioterapeut som underviser.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Susie Willander, leder af Sprog & Integration, Guldborgsund Kommune

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	43,774% (464)	49,133%
Mænd	50,051% (490)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	9,717% (103)	5,496%
Mænd	12,972% (127)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	46,509% (493)	45,37%
Mænd	36,977% (362)	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 forsøgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	28,868% (375)	25,681%
Mænd	27,97% (339)	23,544%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsøgelse 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	18,4% (69)	20,97%	14,454% (49)	17,573%
Førtidspension	30,133% (113)	34,645%	35,988% (122)	40,973%
Dagpenge	4,8% (18)	7,714%	6,785% (23)	8,945%
Ressourceforløb	2,4% (9)	5,609%	1,18% (4)	3,428%
Sygedagpenge	3,2% (12)	4,255%	2,95% (10)	4,804%
Integrationsydelse	32,8% (123)	14,402%	30,383% (103)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,067% (4)	1,087%	2,36% (8)	1,654%
Fleksjob	3,467% (13)	5,073%	4,13% (14)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	1,867% (7)	3,326%	1,18% (4)	2,372%
Ledighedsydelse	1,067% (4)	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	29,474%	12,595%	24,903%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	1,167%	2,483%
Virksomhedspraktik	8,07%	8,628%	8,56%	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 indvandrer mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

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

- Som beskrevet har vi netop igangsat en indsats. Den vil blive evalueret med henblik på, om indsatsen har den forventede effekt. Desuden har vi løbende opmærksomhed på udfordringen i vores daglige indsats på bl.a. Sprog & integrationsskolen.

AFSLUTNING

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

- OBS:
Indberetningen er afgivet med forbehold for den politiske godkendelse den 29. september 2020

/Johanne Cecilie Andersen
Leder, Kommunikation, HR & Arbejds miljø
Guldborgsund Kommune

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●