

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 Halsnæs

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:

- Det er vores holdning, at alle uanset køn, alder, etnisk baggrund, handicap mv. gives lige muligheder på arbejdspladsen, både hvad angår løn- og ansættelsesvilkår, jobindhold, uddannelse, udvikling og karriere. Det betyder bl.a., at vi ønsker at skabe fleksible arbejdspladser, der sikrer, at mænd og kvinder har lige muligheder for at deltage i karriere- og familieliv."

Citat fra Halsnæs Kommunes Personalepolitik

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	Ikke relevant
Formål og baggrund for initiativet	Ikke relevant
Beskrivelse af initiativet	Ikke relevant
Kontaktperson ift. initiativet	Ikke relevant

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	0% (0)	31,703%
Mænd	100% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	47,368% (9)	49,518%
Mænd	52,632% (10)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	79,33% (71)	70,415%
Mænd	20,67% (18,5)	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	79,509% (1639,652)	76,554%
Mænd	20,491% (422,562)	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	45,025% (707,397)	44,926%
Mænd	19,108% (74,994)	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	80,601% (570,166)	77,997%
Mænd	70,958% (53,214)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	14,821% (104,845)	17,093%
Mænd	17,188% (12,89)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,578% (32,386)	4,91%
Mænd	11,855% (8,89)	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	Den afklarende sundhedssamtale
Formål og baggrund for initiativet	Beskrevet nedenfor

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Vi har fokus og opmærksomhed på, at forsøge at indrette vores sundhedstilbud, så vi kan tiltrække både mænd og kvinder. Vi indsamler f.eks. data, så vi har tal på fordeling af mænd og kvinder på vores tilbud. Det at vi har organiseret vores tilbud om Den afklarende sundhedssamtale som en telefonintervention kan tænkes at tiltrække mænd i højere grad, end hvis de skulle møde frem. På vores seneste kræftrehabiliteringskursus havde vi 9 tilmeldte kvinder og 5 tilmeldte mænd. Helt bevidst afholdes kurset i en fodboldklubs lokale for at undgå institutionsramme og skabe bro til civilsamfundet. Det er også bevidst valgt, da det ikke er "et pussenusse sted". Rammen må af hensyn til mændene gerne være lidt "rå". Vi tror på det virker i forhold til at tiltrække mænd.</p> <p>I aktivitetscentret tilbydes en bred vifte af aktiviteter, der taler til både mænd og kvinder. Ofte vælger mændene de mere handlingsorienterede aktiviteter, mens kvinderne foretrækker at snakke sammen. Lige nu tilbydes aktiviteter særligt til mænd – eksempelvis madlavning. Andre tilbud er til begge køn, og derfor gælder frit valgs princippet.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Birte Carøe, Sundhedsafdelingen</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?		<input checked="" type="radio"/>

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Navn på initiativet	Barselcafé
----------------------------	------------

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Formål med initiativet på kort sigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> •At styrke deltagerenes egen handlekraft og give dem redskaber til at opsøge og tilegne sig den viden, som de har behov for under barselsperioden •At deltagerne får viden om en sundere livstil – sygdomsforståelse også i relation til fravær fra aktiviteter •At deltagerne opnår viden om prævention •At give deltagerne en viden om et familieliv med fokus på struktur i forbindelse med deltagelse i erhvervsrettede og uddannelsesmæssige aktiviteter i integrationsprogrammet •At give kvinderne en viden om det lokale arbejdsmarked. <p>•At deltagerne opnår viden om prævention</p> <p>•At give deltagerne en viden om et familieliv med fokus på struktur i forbindelse med deltagelse i erhvervsrettede og uddannelsesmæssige aktiviteter i integrationsprogrammet</p> <p>•At give kvinderne en viden om det lokale arbejdsmarked.</p> <p>Formål med initiativet på lang sigt: På længere sigt er det målet, at barselscafeen bidrager til en forståelse for arbejdsmarkedet og uddannelsesmuligheder i Danmark, og at kvinderne efter barselsperioden deltager aktivt og regelmæssigt i sprogskole, virksomhedspraktik eller andre aktiviteter, som kan føre til selvforsørgelse.</p> <p>Baggrund: Barselscafeen tager afsæt i de erkendte behov i forbindelse med at styrke kvindernes handlekompetencer og ressourcer både som medborgere, mødre og kvinder gennem danskundervisning, studie- og erhvervsvejledning, viden om familiestruktur, kønsroller, socialisering, sundhed, offentlig dagpasning samt netværk til andre kvinder med børn og civilsamfund. Har kvinderne sociale problemstillinger støttes de også med individuel løsning af disse eller henvises til andre hjælpeforanstaltninger.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Barselscafe har fokus på: Familieliv, beskæftigelse og uddannelse efter barsel, sundhed og sygdomsforståelse – herunder fravær, samarbejde med daginstitutioner i hverdagen, individuelle integrationsplaner samt børns udvikling</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Peter Bøggild Dalsgaard, Integrations- og Beskæftigelsesambassadør</p>

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	53,323% (361)	49,133%
Mænd	57,739% (332)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,499% (44)	5,496%
Mænd	6,957% (40)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	40,177% (272)	45,37%
Mænd	35,304% (203)	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	25,424% (210)	25,681%

Mænd	22,809% (164)	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	11,905% (25)	20,97%	12,805% (21)	17,573%
Førtidspension	40,476% (85)	34,645%	42,683% (70)	40,973%
Dagpenge	6,667% (14)	7,714%	5,488% (9)	8,945%
Ressourceforløb	3,81% (8)	5,609%	3,659% (6)	3,428%
Sygedagpenge	8,571% (18)	4,255%	5,488% (9)	4,804%
Integrationsydelse	20,476% (43)	14,402%	22,561% (37)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	3,333% (7)	5,073%	2,439% (4)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	1,905% (4)	3,326%	2,439% (4)	2,372%
Ledighedsydelse	1,429% (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	15,328%	12,595%	17,308%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	5,769%	2,483%
Virksomhedspraktik	6,569%	8,628%	5,769%	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 indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Med afsæt i erfaringer fra Integrations- og beskæftigelsesprojekt 2019, vil Halsnæs jobcenter fremme ligestilling for målgruppen ved:

• At forbedre mødestabilitet og viden om det lokale arbejdsmarked samt øge den erhvervsrettede aktivering på virksomheder for både kvinder og mænd, som er indvandrere fra ikke-vestlige lande. Formålet er, at målgruppen i en større udstrækning tager ansvar for eget liv, lærer at mestre hverdagslivet med familie, børn samtidig med et aktivt liv på arbejdsmarkedet.

•At have fokus på netværk og målgruppens deltagelse i sociale aktiviteter i lokalsamfundet
Blandt andet introduceres målgruppen til aktiviteter i frivillig regi hvorved de får mulighed for at knytte nye relationer, få indblik i den lokale kultur samt dele viden og erfaringer med andre. Dette kan medvirke til at forebygge social isolation.

Dette ligger i forlængelse af den af byrådets vedtagne Integrationsstrategi og Beskæftigelsesplanen for 2020 – samt indenfor rammerne af projekt "Integrations- og Beskæftigelsesambassadør", hvor Udvalget for Erhverv og Beskæftigelse godkendte projektansøgningen i maj 2018.

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	●