

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 Hedensted

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 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 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 elever til Social og Sundhedsuddannelserne (Social- og sundhedshjælpere og Social og Sundhedsassistenter)
----------------------------	---

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Formålet med initiativet er at flere bliver opmærksomme på hvilket muligheder de har, hvis de tager en uddannelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent for deraf sikre at vi fremadrettet får et tilfredsstillende antal elever til uddannelsen og Hedensted kommune. Ved et tværfagligt samarbejde i mellem Social og Omsorg (i Hedensted kommune), Social og Sundhedsskolerne (Vejle/Horsens), FOA og Jobcenter Hedensted henvender vi os til borgere som overvejer et karriereskift (borgere som er i job) samt til borgere som er ledige.</p> <p>Baggrund for initiativet er dels på grund af det faktiske behov for arbejdskraft på kort og lang sigt, men også et politisk fokus. I løbet af 2020 har der også været nogle negative hændelser som har været omtalt meget i media. Danske SOSU skoler oplyser den 13. juli 2020 at der nu er 41 % færre på SOSU uddannelserne siden 2015. Regeringen igangsatte i 2018 en kortlægning af rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale i kommuner og regioner. Det skete bl.a. med afsæt i et ønske fra partierne i Folketinget og på baggrund af dialog med KL om rekrutteringsudfordringer på området. I foråret 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en aftale om økonomisk tilskud til at uddanne faglærte i resten af 2020. Jobcentret kan også i større grad end tidligere, benytte nogle puljemidler f.eks. til finansiering af grundforløb for nogle ledige borgere.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Vi fortæller de interesserede at "Vi har behov for dig!", vi vil komme med de gode historier. I denne forbindelse har vi udarbejdet en film, hvor en tidligere butiksmedarbejder, en brandmand (mand) og en it-medarbejder fortæller om deres skifte til Social- og sundhedsbranchen. Vi har bevidst valgt at have en mand med i filmen – da vi gerne ser flere mænd i faget. Vi skal "sælge" uddannelserne og film mv. er distribueret på sociale media som facebook, LinkedIn mv. I samarbejde med Social og Omsorg (i Hedensted kommune), Social og Sundhedsskolerne (Vejle/Horsens), FOA og Jobcenter Hedensted vil vi fremadrettet afholde informationsmøder – første møde er planlagt den 16-09-2020.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Tore Sand, telefon 79755474 - e-mail tore.sand@hedensted.dk</p>

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	14,286% (1)	31,703%
Mænd	85,714% (6)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	0% (0)	49,518%
Mænd	100% (0,5)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	65,985% (100,297)	70,415%
Mænd	34,015% (51,702)	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	80,283% (2479,086)	76,554%
Mænd	19,717% (608,862)	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	48,04% (1164,95)	44,926%
Mænd	13,413% (78,077)	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	81,829% (953,27)	77,997%
Mænd	65,39% (51,054)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	13,77% (160,411)	17,093%
Mænd	21,863% (17,07)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,401% (51,269)	4,91%
Mænd	12,747% (9,952)	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	Kønsopdelt undervisning på enkelte hold.
Formål og baggrund for initiativet	-
Beskrivelse af initiativet	-
Kontaktperson ift. initiativet	Skoleleder Helle Vestergaard, telefon 79 71 11 63 - e-mail helle.vestergaard1@hedensted.dk Skoleleder Pia Fårbæk Jokumsen, telefon 79 74 11 18 - e-mail pia.f.jokumsen@hedensted.dk Afdelingsleder for overbygningen Jesper karkov, telefon 79 74 11 69 - e-mail jesper.l.karkov@hedensted.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?		<input checked="" type="radio"/>

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

Navn på initiativet	Kira-projektet - Kvinder i Relation og Arbejde
Formål og baggrund for initiativet	Projektet KIRA har som formål at udvikle og forankre en virksom beskæftigelsesrettet indsatsmodel for kvinder med en indvandrebaggrund fra ikke-vestlige lande. Derfor er projektet forankret i Beskæftigelse. Modellen tager afsæt i en JobFørst tilgang og en tilgang, hvor troen på den enkeltes jobmuligheder er grundlæggende. Tilgangen tilrettelægges dog også med afsæt i egne og andre projekters erfaringer om det nødvendige særlige fokus, når flygtninge- og indvandrerkvinder skal støttes til beskæftigelse.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Projektet bygger bl.a. på erfaringer fra et projekt for relativt nyankommne flygtningekvinder, men også forskning og andre projekterfaringer. Kommunens eget projekt har arbejdet med følgende indsats:</p> <p>Krop, bevægelse, balance, smertelindring samt netværk mellem kvinder med fokus på job fx i forhold til at kunne cykle eller håndtere forflytninger i et job som social- og sundhedshjælper</p> <p>Konkret arbejde med tilknytning til ældreplejen, dels via træning i forflytning på et plejecenter ved dansk social- og sundhedsassistent og fysioterapeut, dels via virksomhedspraktik på stedet</p> <p>Inddrager rollemodel, kvinde med anden etnisk herkomst, social- og sundhedsuddannelse</p> <p>Inddragelse af familie og netværk</p> <p>Tillids- og udviklingsorienteret relation til kommunale medarbejdere på tværs af organisationen</p> <p>Sprogundervisning/vejledning</p> <p>Projektet KIRA bygger videre på ovenstående og er dermed et tværkommunalt samarbejde mellem primært integration, ældrepleje/velfærd, sundhed, familieafdeling og beskæftigelse, men vil også knytte samarbejder med integrationsfaglige organisationer, virksomheder, praktiserende læger sprogundervisere mv. Projektet vil ansætte medarbejder med integrationsfaglig kompetence i projektet og inddrage netværket af socialt ansvarlige virksomheder (Code of Care Hedensted). Målet er på denne vis at bygge bro mellem kvinderne og arbejdsmarkedet, bidrage til at opbygge kvalificeret viden og indsigt i den kommunale organisation til at håndtere kvindernes jobrettede udfordringer.</p> <p>Projektet forankres i beskæftigelse for at underbygge fokus på job. I organiseringen vil der blive arbejdet med at skabe en fælles teamspirit om at støtte denne målgruppe til at opnå beskæftigelse, især via månedlige tværorganisatoriske teammøder, sagssparring, opfølgning på indsatsmodel og mål. Indsatsmodellen er beskrevet nærmere nedenfor. På tværs af organisationen tilbydes temadage og workshops omkring målgruppens særlige behov, når denne skal finde beskæftigelse.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Beskæftigelseschef H C Knudsen, telefon 79 75 54 01 - e-mail hans.knudsen@hedensted.dk Beskæftigelsesrådgiver og projektleder Dino Hodzic, telefon 79 75 50 81 - e-mail dino.hodzic@hedensted.dk</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	44,713% (296)	49,133%
Mænd	61,86% (326)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	9,215% (61)	5,496%
Mænd	8,539% (45)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	46,073% (305)	45,37%
Mænd	29,602% (156)	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	25,231% (191)	25,681%
Mænd	21,012% (137)	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	7,853% (15)	20,97%	8,759% (12)	17,573%
Førtidspension	22,513% (43)	34,645%	22,628% (31)	40,973%
Dagpenge	8,377% (16)	7,714%	5,839% (8)	8,945%
Ressourceforløb	4,712% (9)	5,609%	5,839% (8)	3,428%
Sygedagpenge	2,094% (4)	4,255%	6,569% (9)	4,804%
Integrationsydelse	41,361% (79)	14,402%	38,686% (53)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	5,759% (11)	5,073%	8,759% (12)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	4,188% (8)	3,326%	0% ()	2,372%
Ledighedsydelse	0% ()	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	54,43%	12,595%	40,741%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	4,43%	8,628%	4,63%	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 indsats, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Her henvises til beskæftigelseschef H C Knudsen, telefon 79 75 54 01 - e-mail hans.knudsen@hedensted.dk

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	●