

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 Lolland

# 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	
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet 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

Navn på initiativet	Rekruttering med afsæt i faglige kriterier om kvalifikationer og kompetencer.
Formål og baggrund for initiativet	<p>Lolland Kommune finder det vigtigt i et ligestillingsperspektiv, at al rekruttering i Lolland Kommune altid sker ud fra konkret vurdering af kvalifikationer og kompetencer, faglige og personlige, i forhold til den konkrete stilling. Vi lægger stor vægt på, at mænd og kvinder i den sammenhæng vurderes ud fra de samme saglige kriterier, og at der ikke sættes målsætninger eller foretages handlinger, der forfordeler hverken mænd eller kvinder.</p> <p>Der er i Lolland Kommune enighed om, at hensynet til at ansætte kvalificerede medarbejdere bør vægte højere end hensynet til ligestilling på køn, etnicitet mv.</p>

<b>Beskrivelse af initiativet</b>	<p>Lolland Kommune finder det vigtigt i et ligestillingsperspektiv, at al rekruttering i Lolland Kommune altid sker ud fra konkret vurdering af kvalifikationer og kompetencer, faglige og personlige, i forhold til den konkrete stilling. Vi lægger stor vægt på, at mænd og kvinder i den sammenhæng vurderes ud fra de samme saglige kriterier, og at der ikke sættes målsætninger eller foretages handlinger, der forfordeler hverken mænd eller kvinder.</p> <p>Der er i Lolland Kommune enighed om, at hensynet til at ansætte kvalificerede medarbejdere bør vægte højere end hensynet til ligestilling på køn, etnicitet mv.</p>
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Konstitueret sektorchef for HR, IT og Digitalisering Ditte Ploug Pedersen (dittep@lolland.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
<b>Kvinder</b>	25% (1)	31,703%
<b>Mænd</b>	75% (3)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	44,444% (8)	49,518%
<b>Mænd</b>	55,556% (10)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	64,516% (88,986)	70,415%
<b>Mænd</b>	35,484% (48,942)	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
<b>Kvinder</b>	77,371% (2601,609)	76,554%
<b>Mænd</b>	22,629% (760,91)	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>	37,142% (950,2)	44,926%
<b>Mænd</b>	14,24% (105,157)	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>	84,428% (802,237)	77,997%
<b>Mænd</b>	72,629% (76,374)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	10,913% (103,692)	17,093%
<b>Mænd</b>	11,473% (12,064)	22,901%



Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	4,659% (44,271)	4,91%
<b>Mænd</b>	15,899% (16,718)	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

<b>Navn på initiativet</b>	at alle børn skal vurderes individuelt i forhold til deres risiko for tandsygdomme (altså uafhængig af køn ) og alle børn indkaldes med max 18 måneders interval.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Det står direkte i vores instruks i forhold til statusundersøgelser at alle børn skal vurderes individuelt i forhold til deres risiko for tandsygdomme (altså uafhængig af køn ) og alle børn indkaldes med max 18 måneders interval. Tandregulering tilbydes også efter et individuelt skøn ved specialtandlæge. Specialtandpleje tilbydes ud fra en helbredsmæssig vurdering
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Vi er sammen med vores udbyder af journalprogram i gang med at sikre at begge forældre med fælles forældremyndighed ,men som ikke bor sammen, får information fra tandplejen. Tidligere var det kun bopælsforældrene.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Overtandlæge Merete Stenstrup

## 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>	Initiativet hedder fra Passiv til aktiv.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Baggrunden var at vi havde en gruppe af kvinder, som ikke var integreret i de krav der er på det danske arbejdsmarked, og i det danske samfund. De havde ingen arbejdsidentitet, så sig ikke som en ressource i samfundet. Formålet var at give dem redskaber til at kunne tilpasse sig arbejdsmarkedet, og give dem viden om samfundet, og finde ud af hvor langt den enkelte var i forhold arbejdsmarkedet. Ligeledes at give den enkelte kvinde egen ansvar i forhold til at integrerer sig på danske samfund og arbejdsmarked
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Perioden var på 12 uger med 12 deltagende kvinder. 2 mødedage pr uge fra 8.00-13-30 sideløbende med dansk undervisning på Sprogskolen. Der har både været undervisning enkeltvis og i gruppearbejde og virksomhedsbesøg, fremlæggelser, motion, besøg af andre kvinder som er integreret. Virksomhedskonsulenter har været en del af samarbejdet. Der har været hjemmeopgaver i forhold personlig udvikling feks. at give manden noget mere ansvar i hjemmet. Besøg af virksomhedsejere. Og besøg af social og sundhedsskolen og Celf.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Bente Damkjær 24 94 31 43 benda@lolland.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
<b>Kvinder</b>	40,181% (311)	49,133%
<b>Mænd</b>	56,138% (375)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	6,589% (51)	5,496%
<b>Mænd</b>	6,587% (44)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	53,23% (412)	45,37%
<b>Mænd</b>	37,275% (249)	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>	31,034% (288)	25,681%
<b>Mænd</b>	30,976% (254)	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>	24,306% (70)	20,97%	23,622% (60)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	37,847% (109)	34,645%	47,638% (121)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	5,208% (15)	7,714%	4,331% (11)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	3,472% (10)	5,609%	1,969% (5)	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	1,736% (5)	4,255%	2,362% (6)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	17,708% (51)	14,402%	14,173% (36)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
<b>Fleksjob</b>	4,861% (14)	5,073%	4,331% (11)	4,99%
<b>Efterløn</b>	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	1,736% (5)	3,326%	0% ()	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	1,042% (3)	1,905%	0% ()	1,298%
<b>Revalidering</b>	1,042% (3)	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>	16,402%	12,595%	10,667%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	3,333%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	10,053%	8,628%	4,667%	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 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:

- I forhold til kvinder for ikke vestlige lande bliver der lavet en aktiv beskæftigelsesindsats for at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet. Sprogskolen er en del af Jobcentret, og ligger på matrikel sammen med vores uddannelses institutioner i kommunen, som gør at vi har et stort samarbejde med uddannelsesstederne. Samtidig bliver kvinderne tilbudt mere end en dansk uddannelse, hvis kvinderne har svært ved at tilegne sig dansk er der mulighed for at de kan få endnu et forløb på sprogskolen. For at få et job på det danske arbejdsmarked er det vigtigt at kvinderne lærer dansk, så de kan forstå ganske almindelige instrukser på arbejdsmarked, for at få fodfæste.

Ligeledes har vi haft succes med undervisning af et rent kvindehold, i læring om kulturforståelse, og social kontrol, og vigtigheden af at blive en del af det danske samfund.

Vi anser det for vigtigt at få kvinderne med i forhold til danske kvinder, især i formidlingen til deres egne børn, når de skal i gang med uddannelse og arbejde senere i livet.



# 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	●