

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 Lyngby-Taarbæk

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:

- LTK har som kommune et ønske om at det ledelsesmæssige niveau i kommunen er i kønsmæssig balance, så det så vidt muligt afspejler det omgivende samfund. Der er ikke nogle måltal i forhold til hvordan denne målsætning skal opfyldes.

	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:

- Medarbejdersammensætningen på personaleområdet i LTK generelt, bør ligeledes være mangfoldig og afspejle det omgivende samfund i kommunen. Dermed er der fokus på at områder, som traditionelt er kønsopdelte, sikres en bedre kønsmæssig balance, så vidt det er muligt.

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	
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	
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	En-strengt MED-Udvalg
Formål og baggrund for initiativet	At ligestillingsperspektivet bliver mainstreamet og dermed en naturlig del af arbejdet omkring personale- og lønforhold generelt.
Beskrivelse af initiativet	Det er MED-udvalgenes opgave aktivt at støtte og indgå i aktiviteter, der sikrer en løbende inspiration og debat omkring ligestillingen således, at kommunen kan være en attraktiv og levende arbejdsplads med lige muligheder for alle.
Kontaktperson ift. initiativet	Der er ingen specifikke kontaktpersoner.

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	50% (2)	31,703%
Mænd	50% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	59,054% (15,865)	49,518%
Mænd	40,946% (11)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	77,341% (126,293)	70,415%
Mænd	22,659% (37)	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	72,835% (2734,646)	76,554%
Mænd	27,165% (1019,938)	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	48,771% (1272,182)	44,926%
Mænd	25,933% (248,148)	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	70,449% (896,238)	77,997%
Mænd	53,674% (133,19)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	24,457% (311,138)	17,093%
Mænd	34,956% (86,742)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,094% (64,806)	4,91%
Mænd	11,371% (28,216)	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	Rekruttering
Formål og baggrund for initiativet	LTK ønsker at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering og opfordrer derfor alle kvalificerede til at søge uanset alder, køn, religion, handicap eller etnisk baggrund til at ansøge ledige stillinger.
Beskrivelse af initiativet	For, så vidt muligt, at sikre ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt, arbejdet man i forbindelse med rekruttering ud fra en række principper med henblik på ligebehandling og ansættelsesprocedure: https://www.ltk.dk/job-i-kommunen/personalepolitik/retningslinjer-ligebehandling https://www.ltk.dk/job-i-kommunen/personalepolitik/retningslinjer-ansættelsesprocedurer-herunder-anvendelse-af-proevetid
Kontaktperson ift. initiativet	Ingen specifikke kontaktpersoner

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	Sammenhæng i job og sundhed.
Formål og baggrund for initiativet	At imødekomme behovet for en mere helhedsorienteret indsats, særlig for kvinder med ikke-vestlig baggrund med lav arbejdsidentitet og arbejdsmarkedstilknytning og med betydelige barrierer i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet.
Beskrivelse af initiativet	<p>Forløbet Sammenhæng i job og sundhed består af flere parallelle indsatser, der alle understøtter indvandrerkvindernes progression i forhold til at komme i hel eller delvis beskæftigelse. Det er blandt andet gruppeforløb, hvor der tages udgangspunkt i deltagerne behov og ønsker. Her behandles emner som fx arbejdsmarkedsforståelse, sprog og kultur, hverdagsmestring, smertehåndtering, CV og jobsøgning. Derudover indgår virksomhedspraktik som et vigtigt element i forhold til at få deltagerne ud på arbejdsmarkedet.</p> <p>Endelig indgår træning som et kerneelement i indsatsen. Næsten alle deltagerne i indsatsen har en smerteproblematik, som de oplever er til hinder for at kunne varetage et arbejde eller være i virksomhedspraktik. Her arbejder terapeuterne med bevægelse, træning og smertehåndtering i forhold til blandt andet arbejdsstillinger og hensigtsmæssig brug af kroppen.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Mette Ringius

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	53,624% (984)	49,133%
Mænd	60,539% (988)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,379% (62)	5,496%
Mænd	4,105% (67)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	42,997% (789)	45,37%
Mænd	35,355% (577)	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	13,165% (297)	25,681%
Mænd	13,155% (271)	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	20,202% (60)	20,97%	14,022% (38)	17,573%
Førtidspension	28,956% (86)	34,645%	37,269% (101)	40,973%
Dagpenge	9,091% (27)	7,714%	12,177% (33)	8,945%
Ressourceforløb	3,704% (11)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	8,418% (25)	4,255%	5,166% (14)	4,804%
Integrationsydelse	16,162% (48)	14,402%	20,664% (56)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	1,476% (4)	1,654%
Fleksjob	7,407% (22)	5,073%	5,166% (14)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	3,367% (10)	3,326%	2,583% (7)	2,372%
Ledighedsydelse	2,02% (6)	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	7,143%	12,595%	8,531%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	5,213%	2,483%
Virksomhedspraktik	6,696%	8,628%	5,687%	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?	●	

AFSLUTNING

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

- LTK's ligestillingspolitik

LTK's ligestillingspolitik er udformet, så den matcher tidssvarende værdier og udfordringer i arbejdet med ligestilling. Det er en politik, der præciserer de værdier og målsætninger, der er væsentlige for området, og som skal være rammen om det daglige arbejde og de politiske beslutninger, der træffes på konkrete fagområder. Ligestillingspolitikken har sit afsæt LTK's Kommunes personalepolitik. Ligestillingspolitikken sætter fokus på arbejdet med ligestilling i kommunen som arbejdsplads.

Ligestillingspolitikken er bygget på følgende værdier:

Ligeværd

Ansatte vurderes og behandles ligeværdigt, så medarbejderen oplever respekt og ligeværd i ansættelsen. En ligeværdig arbejdskultur udvikles ud fra en generel accept af forskelligheder. Det betyder, at begge køn behandles lige på alle niveauer og er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løn, jobudvikling, orlov og karriere.

Gensidig respekt

Arbejdet med ligestilling sker på grundlag af gensidig respekt. Det betyder, at der skal være plads til forskellige meninger, værdier og færdigheder – uanset medarbejderens alder, køn, trosretning eller handicap. Arbejdet med ligestilling indebærer også en anerkendelse af medarbejdernes arbejdsindsats.

Samhørighed

Alle medarbejdere opfatter sig selv som en integreret del af arbejdspladsen. Medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen skabes gennem gode kolleger, samarbejde omkring arbejdsopgaver, engagement og trivsel.

Fleksibilitet

Lyngby-Taarbæk Kommune er en familievenlig arbejdsplads. Det betyder, at der ved tilrettelæggelse af arbejdet så vidt muligt tages hensyn til balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Heraf følger, at der er sammenhæng mellem ressourcer og opgaver samt, at arbejdsdagen kan tilrettelægges fleksibelt.

Rummelighed

Lyngby-Taarbæk Kommune er en rummelig og mangfoldig arbejdsplads, hvor der gives plads til kreativitet og nytænkning. Det betyder, at medarbejdere og ledere har en forståelse for og accept af at gøre arbejdspladsen rummelig.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●