

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 Norddjurs

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	Positive rollemodeller i rekruttering af SOSU-elever
Formål og baggrund for initiativet	Vi bruger positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn i forhold til rekruttering af SOSU-elever
Beskrivelse af initiativet	I forbindelse med Norddjurs Kommunes deltagelse på uddannelsesmesser og lignende, er der fra elev-området stort fokus på, at der altid deltager forskellige typer elever/rollemodeller, som repræsentanter for SOSU-området, så der er personer, alle kan spejle sig i. Det betyder bl.a., at der altid deltager både en mandlig og kvindelig SOSU-elev på messerne.
Kontaktperson ift. initiativet	Sundheds- og omsorgschef Søs Fulgsang

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% (4)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	68,75% (11)	49,518%
Mænd	31,25% (5)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	66,589% (59,541)	70,415%
Mænd	33,411% (29,875)	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	80,253% (2219,773)	76,554%
Mænd	19,747% (546,213)	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	48,101% (1041,499)	44,926%
Mænd	22,306% (117,319)	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	80,68% (840,278)	77,997%
Mænd	64,665% (75,864)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	13,69% (142,585)	17,093%
Mænd	19,397% (22,756)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,63% (58,636)	4,91%
Mænd	15,938% (18,699)	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	Girls days in science
Formål og baggrund for initiativet	Girls days in science handler om at motivere flere piger til at vælge en naturfaglig uddannelse.
Beskrivelse af initiativet	Dette initiativ handler om at vise mulighederne allerede inden de unge vælger uddannelse, det er dermed en proaktiv indsats i forhold til ligestilling. Norddjurs kommunes skoletjeneste arbejder på at motivere flere piger til at vælge en naturfaglig uddannelse. Skoletjenesten understøttede dette bl.a., da Kattegatscentret afholdte Girls days in science for både grundskole og ungdomsuddannelse. 70 piger blev undervist af førende algeforskere og biologistuderende ved Aarhus Universitet.
Kontaktperson ift. initiativet	Skole- og dagtilbudschef Lene Mehlsen Thomsen

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	På vej i job
Formål og baggrund for initiativet	<p>Baggrunden er at målrette indsatsen for til den resterende gruppe af ledige flygtninge og familiesammenførte mod arbejdsmarkedet. Særligt kvinderne har været en fokusgruppe på grund af en overledighed inden for denne gruppe.</p> <p>Formålet er med afsæt i empowerment og en ressourceorienteret tilgang at forberede deltagerne til ordinære jobs/en virksomhedsrettet indsats indenfor brancher med mangel på arbejdskraft.</p> <p>Målet er ordinær ansættelse med henblik på selvforsørgelse, sekundært delvis selvforsørgelse ved opstart på få ordinære timer med gradvis stigning til flere timer.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>Initiativet har fokus på at se konkrete muligheder på arbejdsmarkedet, opnå øget handlekompetence og få redskaberne til at mestre egen livssituation. Herunder coping af sygdom, graviditet, smerter eller andet, der af den enkelte kan opleves som barrierer i forhold til at blive en aktiv del af arbejdsmarkedet.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Souschef i arbejdsmarkedsafdelingen Kirsten Tranekjær Søgaard

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	48,264% (278)	49,133%
Mænd	59,057% (313)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	9,375% (54)	5,496%
Mænd	10,377% (55)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	42,361% (244)	45,37%
Mænd	30,566% (162)	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	26,332% (173)	25,681%
Mænd	24,083% (151)	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	8,671% (15)	20,97%	11,258% (17)	17,573%
Førtidspension	32,37% (56)	34,645%	42,384% (64)	40,973%
Dagpenge	5,202% (9)	7,714%	5,298% (8)	8,945%
Ressourceforløb	3,468% (6)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	2,89% (5)	4,255%	0% ()	4,804%
Integrationsydelse	37,572% (65)	14,402%	31,126% (47)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	1,987% (3)	1,654%
Fleksjob	6,358% (11)	5,073%	3,311% (5)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	0% ()	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	44,531%	12,595%	35,185%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	4,63%	2,483%
Virksomhedspraktik	7,812%	8,628%	16,667%	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:

- I 2020 er der inden for SOSU-området igangsat IGU-forløb (integrationsgrunduddannelse) med praktik på sundheds- og omsorgsområdets plejecentre. Forløbet retter sig primært mod kvinder med ikke-vestlig baggrund.

Jobcafe igangsættes for kvinder med ikke-vestlig baggrund med fokus på ordinære jobs og andre virksomhedsrettede forløb.

AFSLUTNING

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

- I Norddjurs kommune arbejder vi ud fra værdierne tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab, som er beskrevet i vores organisations- og ledelseskodex Vores Norddjurs. De fire værdier er grundlaget for organisationens virke og er med i alt, vi gør. Kodekset sætter en fælles retning og er dét, der binder os sammen. Værdierne lever i den daglige praksis og i den måde vi arbejder og samarbejder på. Værdierne udspiller sig på alle ledelses- og medarbejderniveauer, samt i mødet med borger og omverden.

I overensstemmelse med Norddjurs Kommunes personalepolitik er der generelt i kommunen fokus altid på at ansætte den kandidat, der har de bedste faglige og personlige kompetencer, og dermed de bedste forudsætninger for at lykkes i den pågældende stilling. Norddjurs Kommune har en Rekrutterings- og ansættelsespolitik, som skal sikre, at kommunen kan fastholde og tiltrække de medarbejdere, som er nødvendige for at kunne løse morgendagens opgaver, samt levere kvalitet i de ydelser, vi som kommune er forpligtet til at udbyde.

Norddjurs Kommune har en lønpolitik, som skal sikre, at der er en klar overensstemmelse mellem lønnen, den ansattes opgaver, ansvar, kompetencer og de mål som organisationen arbejder hen imod. Samtidigt skal lønpolitikken være med til at tiltrække og fastholde medarbejdere, som et naturligt led i det at have en attraktiv arbejdsplads. Lønpolitikken skal, med andre ord, bruges som et aktivt ledelsesredskab inden for rammerne af lovgivning og de til hver tid gældende overenskomster.

Norddjurs Kommune agerer ud fra et princip om central styring og decentral ledelse. Dermed er der også i forhold til ligestilling på personaleområdet lokale initiativer i det omfang det er muligt og det giver mening.

Ligestilling i kerneydelser:

I tilrettelæggelsen af kerneydelserne bestræber vi os på, at de tilbud, der er, afspejler kønsfordelingen. Der, hvor der f.eks. på socialområdet er behov for, at det er en mand eller en kvinde, der varetager en kontaktpersonsfunktion i forhold til en ung, tilgodeses dette. Yderligere sikres det, at der er aktiviteter, der henvender sig til begge køn på aktivitetscentre, ligesom der findes klubtilbud særligt rettet mod kvinder og mænd. På socialområdet medtænkes kønsopdelte opgørelser over beboere på vores botilbud eller brugerundersøgelser.

På Sundhedsskolen i Grenaa har der været et rent mandehold for mænd med stress og/eller depression. Baggrunden for forløbet var, at erfaringer viser, at mænd i forhold til det mentale område (som f.eks. stress og depression) foretrækker tilbud, der kun er for mænd og med et indhold rettet mod mænd. På sundheds og omsorgsområdet medtænkes kønsopdelte data f.eks. kønsopdelte opgørelser over beboere på vores plejecentre eller brugerundersøgelser og hvis der udarbejdes kampagner og lign., hvor emnet for kampagnen har en kendt slagside, f.eks. køn social målgruppe, indtænkes dette i kampagnens udtryk, så den matcher målgruppen.

Ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i kommunen:

Ud over initiativet "på vej i job, som er nævnt i ovenstående er Norddjurs Kommune med i det tværkommunale projekt "I mål med integration". I projektet er der sammen med Syddjurs og Randers kommune med fokus på job inden for brancher med mangel på beskæftigelse. Initiativet er baseret på udvælgelse og målrettet opkvalificering af kandidater til disse brancher via AMU-forløb. Af eksempler kan nævnes: buschauffører, landbrug, bygge- og anlægsbranchen og rengøring.

Ja

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

•

Spørgeskemaet godkendes og låses

•