

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 Randers

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:

- Flere mandlige pædagoger

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"/>	<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 checked="" 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	Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling
Formål og baggrund for initiativet	Udvikling af en række datapakker, som viser data på udvalgte fagområder i forhold til rekruttering og fastholdelse. Denne ledelsesinformation understøtter fagforvaltningerne i deres fremtidige indsats i forhold at sikre de rette kompetencer også i fremtiden.
Beskrivelse af initiativet	De udfordringer Randers Kommune står overfor inden for de store velfærdsområder er, at flere medarbejdere er på vej på pension. På nogle områder fx Omsorg er der svært at rekruttere medarbejdere med en social- og sundhedsuddannelse. Der er her fokus på både alderssammensætning, køn samt fordeling af ansættelse på deltid og heltid.
Kontaktperson ift. initiativet	Maria Sofia Schou HR- og Personaleudviklingschef Maria.Sofia.Schou@randers.dk 23993209

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% (6)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	45,214% (12)	49,518%
Mænd	54,786% (14,54)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	71,299% (176,641)	70,415%
Mænd	28,701% (71,105)	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	80,26% (5656,263)	76,554%
Mænd	19,74% (1391,189)	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	51,066% (2767,692)	44,926%
Mænd	20,217% (268,69)	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	80,815% (2236,704)	77,997%
Mænd	70,252% (188,76)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	15,672% (433,74)	17,093%
Mænd	16,71% (44,897)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,514% (97,249)	4,91%
Mænd	13,038% (35,033)	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?		●

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Flere mandlige pædagoger

	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	Flere mandlige pædagoger
Formål og baggrund for initiativet	Få flere mænd til at søge ind på pædagoguddannelsen
Beskrivelse af initiativet	Leder for dagtilbud har været på Via University College, og har holdt oplæg med henblik på at inspirere mænd til at søge ledige stillinger i dagtilbuddet.
Kontaktperson ift. initiativet	Jane Andersen jane.andersen@randers.dk 29798777

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	Kvinder på vej
<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Integrationsafdelingen på Jobcenter Randers har i stigende grad oplevet udfordringer med at bringe en gruppe af de kvindelige integrationsborgere tættere på arbejdsmarkedet sammenlignet med de mandlige borgere. I Randers Kommune er det 26% af de kvindelige borgere, der er kommet i uddannelse eller beskæftigelse inden for de seneste 3 år, mens denne andel for mændene er 65%.</p> <p>Målgruppen for dette projekt er kvinder, som har flere udfordringer end blot at stå udenfor arbejdsmarkedet. Det er bl.a. kvinder, som har skånehensyn i forhold til både psykiske og fysiske problemstillinger, men også kvinder med generelt manglende motivation og ringe kendskab til beskæftigelsesområdet. Det drejer sig om både kvinder med og uden uddannelse. Kvinderne er særligt kendetegnet ved, at de isolerer sig i familierne, ikke bruger det danske sprog og ikke er aktive i fællesskabet i nærmiljøet.</p> <p>Indsatsen har til formål at bringe flygtninge- og indvandrerkvinderne tættere på arbejdsmarkedet gennem et særligt håndholdt forløb, hvor der vil være fokus på de områder, der hindrer disse kvinder i at rykke sig tættere på arbejdsmarkedet. Ydermere vil indsatsen på sigt gavne hele familiens integration.</p>

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Indsatsen består af et 20 ugers forløb, som er en kombination af et undervisningsforløb og virksomhedsrettet aktivering. Her er der fokus på det danske arbejdsmarked, økonomi, samfund, kultur, sundhed og ernæring, livsmestring, individuel kompetence- og ressourceafklaring. Endvidere er der oplæg med rollemodeller og relevante virksomheder samt virksomhedsbesøg.</p> <p>Forud for projektet og undervejs benyttes evalueringsværktøjet JobPAS, som giver overblik over kvindernes kompetencer, arbejdsidentitet og helbred. Fra forløbets uge 16 er kvinderne i individuelt tilpasset forpraktik og efter de 20 uger er kvinderne udelukkende i praktikforløb, som er tilpasset den enkelte med udgangspunkt i JobPAS-vurderingen. I praktikken følger kvinderne en medarbejder/mentor, som skal oplære dem i arbejdsopgaverne og arbejdskulturen på den givne arbejdsplads.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Kim Fogh Rasmussen Mail: kim.fogh.rasmussen@randers.dk, Telefon: 51469639</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	43,661% (854)	49,133%
Mænd	55,349% (952)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	7,464% (146)	5,496%
Mænd	7,849% (135)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	48,875% (956)	45,37%
Mænd	36,802% (633)	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	32,653% (736)	25,681%
Mænd	30,826% (627)	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	16,984% (125)	20,97%	14,354% (90)	17,573%
Førtidspension	34,783% (256)	34,645%	37,321% (234)	40,973%
Dagpenge	4,891% (36)	7,714%	7,177% (45)	8,945%
Ressourceforløb	7,337% (54)	5,609%	3,349% (21)	3,428%
Sygedagpenge	3,804% (28)	4,255%	4,944% (31)	4,804%
Integrationsydelse	18,614% (137)	14,402%	20,734% (130)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,495% (11)	1,087%	0,957% (6)	1,654%
Fleksjob	7,88% (58)	5,073%	6,699% (42)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	1,902% (14)	3,326%	2,871% (18)	2,372%
Ledighedsydelse	2,174% (16)	1,905%	1,276% (8)	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	18,107%	12,595%	17,58%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	2,283%	2,483%
Virksomhedspraktik	10,082%	8,628%	8,676%	6,61%
Nytteindsats	1,235%	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 indsatser til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Den tidligere beskrevne indsats "Kvinder på vej" for ikke-vestlige indvandrerkvinder er netop igangsat og implementeres. Forhåbningen er, at disse igangsatte projekter skal bidrage til, at flere ikke-vestlige indvandrerkvinder på sigt bliver selvforsørgende.

AFSLUTNING

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

- Byrådet har taget initiativ til udarbejdelse af en ligestillingspolitik i Randers Kommune, som forventes færdiggjort i 2021.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●