

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 Thisted

# 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:

- Vi ansætter altid den bedst kvalificerede kandidat til en given stilling.

	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:

- Vi ansætter altid den bedst kvalificeret kandidat ud fra de borgerrettede indsatser de enkelte opgaver kræver. Eksempelvis har vi fokus på mandlige pædagoger ved et døgntilbud for unge hvor overvægten af beboere er unge mænd mellem 12 og 18 år, som har behov for mandlige rollemodeller.

## 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 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

<b>Navn på initiativet</b>	Ligestillingspolitik
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Ligestilling i Thisted Kommune handler om at tolerere forskelligheder, samt skabe dynamik og livskvalitet via disse forskelligheder. Det er kun ved at behandle medarbejdere forskelligt, at man i realiteten behandler dem ens.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Det er Thisted Kommunes opfattelse, at arbejdet med ligestilling er en løbende proces som aldrig afsluttes. Et af de vigtigste elementer i den løbende proces er, at handlinger og rutiner vedrørende ligestilling og ligestillingsarbejde er en integreret del af dagligdagen for såvel ledelse som medarbejder.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Ledelsessekretariatet, HR Arbejdsmiljø

## 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>	0% (0)	31,703%
<b>Mænd</b>	100% (3)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	58,333% (7)	49,518%
<b>Mænd</b>	41,667% (5)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	78,309% (135,432)	70,415%
<b>Mænd</b>	21,691% (37,513)	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>	81,824% (2807,01)	76,554%
<b>Mænd</b>	18,176% (623,546)	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>	49,924% (1367,046)	44,926%
<b>Mænd</b>	22,479% (135,941)	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>	81,333% (1111,863)	77,997%
<b>Mænd</b>	63,342% (86,108)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	13,366% (182,72)	17,093%
<b>Mænd</b>	21,211% (28,835)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	5,301% (72,464)	4,91%
<b>Mænd</b>	15,447% (20,999)	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:

- Der er et generelt fokus på fordeling mænd/kvinder i vores kerneydelser, men ingen formuleret målsætning.

	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>	Fædre på forkant.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Fokus på den uudnyttede fædreressource i sundhedsplejen.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Sundhedsmedarbejder har lavet særskilte aktiviteter for nybagte fædre. Eksempelvis besøg i svømmehal, cykelture og lignende.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Børne- og Familierådgivningschef Rikke Toft.

## 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>	Brancheforløb for flygtninge.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Forløbet har til formål at sikre beskæftigelse for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats. Dette tilstræbes gennem etablering af de bedst mulige match mellem flygtninge og rekrutteringsvillige virksomheder i Thisted Kommune. Den idemæssige baggrund for forløbet er JobFirst-tilgangen, hvor opnåelse af ordinære timer og introduktion til arbejdspladser udgør fokus.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	På forløbet besøger flygtninge virksomheder inden for rekrutteringsvillige brancher. Som led i besøgene bliver deltagerne introduceret til arbejdsgange og krav af arbejdsgiver eller kontaktperson fra virksomheden. Undervejs får deltagerne også mulighed for at præsentere dem selv og deres faglige kvalifikationer i et jobsøgningsøjemed, hvilket de har trænet i samarbejde med Jobcenter Thisted forud for virksomhedsbesøget.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Glen Mikolajewicz Kristensen

## 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>	49,071% (317)	49,133%
<b>Mænd</b>	68,719% (413)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	6,502% (42)	5,496%
<b>Mænd</b>	6,323% (38)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	44,427% (287)	45,37%
<b>Mænd</b>	24,958% (150)	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>	20,51% (161)	25,681%
<b>Mænd</b>	17,123% (125)	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>	10,559% (17)	20,97%	10,4% (13)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	27,95% (45)	34,645%	28,8% (36)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	5,59% (9)	7,714%	7,2% (9)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	7,453% (12)	5,609%	0% ()	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	3,106% (5)	4,255%	6,4% (8)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	33,54% (54)	14,402%	30,4% (38)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	0% ()	1,087%	3,2% (4)	1,654%
<b>Fleksjob</b>	4,969% (8)	5,073%	8,8% (11)	4,99%
<b>Efterløn</b>	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	2,484% (4)	3,326%	0% ()	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	0% ()	1,905%	0% ()	1,298%
<b>Revalidering</b>	0% ()	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>	29,6%	12,595%	8,571%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	7,619%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	12,8%	8,628%	3,81%	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:

- Thisted Kommune oplever en kraftig reduktion i antallet af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats. Dette skyldes, at Thisted Kommune ikke modtager så mange flygtninge og familiesammenførte til flygtninge som tidligere samt de store årgange af flygtninge er trådt ud af deres integrationsperiode. På grund af det lave og fortsat aftagende antal af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, planlægges der ikke nye indsats for målgruppen, selvom udviklings- og evalueringsarbejde på igangværende indsats fortsætter.

I takt med et markant antal flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i dag er trådt ud af

integrationsperioden, er mange i målgruppen overgået fra den beskæftigelsesrettede integrationsindsats til den almindelige beskæftigelsesindsats, hvorfor de modtager samme hjælp og service som etniske danskere i beskæftigelsesindsatsen. Her deltager de i beskæftigelsesfremmende aktiviteter, fx virksomhedsbesøg, på lige fod med etniske danskere, og de har samme adgang til råd og vejledning som etniske danskere.

Reduktionen i antallet af flygtninge har også betydet, at den gruppe af flygtninge, der er tilbage i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, har en anden kønssammensætning end tidligere. I dag er der forholdsvis flere flygtningekvinder tilbage, hvilket gør målsætningen om og arbejdet med at fremme kvindernes repræsentation på arbejdsmarkedet højaktuelt. Derfor er det også i høj grad kvinder der deltager i et forløb som brancheforløb, selvom forløbet ikke som udgangspunkt er målrettet kvinder, da kvinderne udgør så stor en gruppe og deres arbejdskraft i øvrigt efterspørges på arbejdsmarkedet. Udviklingen i kønssammensætningen kan tilskrives det forhold, at det i høj grad var flygtningemænd, der ankom i 2015 og at de sidenhen har fået familiesammenført ægtefælle.

# AFSLUTNING

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

- Vi har fokus på ligestilling i Thisted Kommune, men det er ikke gennem målsætninger, retningslinjer og lignende, men mere gennem handlinger og enkeltstående initiativer i det daglige arbejde.

Vi ser mere på hvilke behov der er for at løse de borgerrettede opgaver bedst muligt end ligestilling mellem personalets køn. Altså hvis en opgave med fordel kan løses bedre med ansatte af det ene køn fremfor det andet, da vil vi have fokus på ansættelse af dette. Eksempelvis har vi fokus på mandlige pædagoger ved et døgntilbud for unge hvor overvægten af beboere er unge mænd mellem 12 og 18 år, som har behov for mandlige rollemodeller.

Generelt set ser vi ligestilling bredere end mellem mænd og kvinder. Her tænker vi blandt andet på ligestilling mellem etniske grupper, forskellige religionsopfattelser og hele kønsaspektet (LGTB...)

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●