

Mark Brat + Team Join in photo
his team

CLIENT PRESENTATION
FO 20-25 CALLS

SYSTEMS CODE
MARKETING CODES

PROJECT STATE

CLIENT



Spot Removal

WHY
WHERE

WHO
HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2023

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 for Bornholm.

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- På årsbasis tilstræber vi, at sammensætningen af kvinder og mænd i chefgruppen ligger mellem 40-60 pct.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

- Kommunalbestyrelsen vedtog i oktober 2021 "Politik for en attraktiv arbejdsplads - alle drømmer om et job i BRK". Politikken blev genbesøgt af kommunalbestyrelsen i maj 2023 med særligt fokus på mål om køn og ledelse. Politikkens Mål 4 er "VI ER EN RUMMELIG ARBEJDSPLADS MED PLADS TIL FORSKELLIGHED". Under mål 4 er én af målsætningerne, at:

"Vi arbejder for at modvirke strukturelle og kulturelle årsager og vilkår som kan skabe ubalance mellem mænd og kvinders muligheder og ønsker for så vidt angår bestemte jobtyper, karriereskridt og stillingskategorier. Herunder ledelsesstillinger. Flere mænd skal søge stillinger inden for typiske kvindefag - og omvendt".

I Ligestillingspolitik for Bornholms Regionskommune fra 2015 står at "vi ønsker en ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt, arbejder for ligestilling og indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning". Dertil at "CenterMED/AfdelingsMED drøfter ligestillingspolitikken en gang om året, herunder eventuelle tiltag til at arbejde frem mod ligestilling på områder, hvor der ses en skæv fordeling på mænd og kvinder".

Lønpolitikken for Bornholms Regionskommune arbejder for at medarbejdere på samme overenskomst med sammenlignelige funktioner og kvalifikationer som udgangspunkt kan opnå samme lønniveau.

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.	●
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg.	
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	Rekruttering til ældreområdet, op i tid, fuld tid m.v.
Formål og baggrund for initiativet	Center for Ældre arbejder kontinuerligt med at imødegå rekrutteringsudfordringer på området. På baggrund af bevilling til fastholdelsestiltag på ældreområdet, har Center for Ældres medarbejdere fået mulighed for at gå op i arbejdstid og i denne forbindelse er der udbetalt engangsbeløb.
Beskrivelse af initiativet	<p>SOSU-assistenten og SOSU-hjælperen er via engangstillægget blevet tilskyndet til at prøve at arbejde på et højere timetal, og de har fået positive erfaringer med det og derfor er blevet på det højere timetal. 269 medarbejdere er gået op i tid over en 1-årig periode. Den gennemsnitlige øgning i arbejdstiden var 2,65 time pr/medarbejder/uge svarende til, at der ved udgangen af 2022 var tilført 18,6 årsværk.</p> <p>En væsentlig erfaring er, at medinddragelse og åbenhed om, hvad øget arbejdstid kan bruges til og hvor de øgede timer kan placeres samt betydningen for borgerne og kolleger, er en vigtig faktor for, at medarbejderne har lyst til at arbejde på et højere timeantal. Et øget timeantal giver i et længere perspektiv en højere livsløn. Den faktor har dog for mange medarbejdere haft en mindre betydning. Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt arbejdsglæde har for mange en større betydning.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Charlotte Lind, konsulent, Tværgående samordning og tilsyn, Center for Ældre

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	66,7% (2)	35,9%
Mænd	33,3% (1)	64,1%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	61,5% (8)	51,5%
Mænd	38,5% (5)	48,5%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	72,2% (90,7)	71%
Mænd	27,8% (35)	29%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

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	74,7% (2507)	76,5%
Mænd	25,3% (847,2)	23,5%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

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	51,6% (1266,6)	44,1%
Mænd	23% (190,7)	20,5%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

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	72,7% (920,3)	78,7%
Mænd	64,7% (123,3)	64,3%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	23,2% (293,8)	16,2%
Mænd	24,3% (46,4)	21,7%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,1% (52,4)	5,1%
Mænd	11% (21)	14%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

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	●

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd i kerneydelser:

- Der er i center for Job, Uddannelse og Rekruttering etableret en særlig kvindeindsats (business cases), der skal understøtte et mål om, at kvindelige flygtninge i højere grad opnår beskæftigelse i lighed med mandlige flygtninge.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	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 kommunikationsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Farparat kommune
Formål og baggrund for initiativet	<p>Den 1. juli 2022 indførtes elleve ugers fædrebarsel. Bornholms Regionskommune er en "farparat" kommune og har tiltag, der kan give en hjælpende hånd til fædre på barsel. Det kommunalt forankrede program "De små børns Bornholm", der udvikler på den tidlige indsats i barnets første 1000 dage, understøtter dagsordenen og arbejder med at styrke tilbud for fædre til små børn i civilsamfundet.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>Bornholms Regionskommunes indsats i forhold til "farparat" kommuner sker blandt andet gennem screening af fædre for fødselsdepression og tilbud om hjælp, hvis man er ramt.</p> <p>I regi af programmet "De små børns Bornholm" er kommunen også løbende opmærksom på, hvad der kan være af behov for fædre (og mødre) som er småbørnsforældre og/eller forældre på barsel. Der er bl.a. etableret et samarbejde med DGI Bornholm om afprøvningen af far-barn-forløbet kaldet BabyBuilding, hvor fædre og små børn styrker samspillet gennem leg og aktivitet, og hvor fædrene har mulighed for at erfaringsudveksle om farrollen.</p> <p>I maj 2023 tages hul på en fædrecafé, som et helt nyt tilbud for småbørn og deres fædre i samarbejde med Åkirkeby Idrætsforening. Her er fædre inviteret ind til et fællesskab, hvor de kan dele erfaringer og viden samt lege og hygge sig. Caféen er rettet mod fædre på barsel eller hjemmegående med små børn, og konceptet bliver løbende justeret ud fra feedback fra brugerne.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Dorthea Funder Kaas, Programleder for De små Børns Bornholm, Center for Børn og Familie.

Ligestilling i sundhedsydelse og sundhed generelt

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt?		●

Eksempel på initiativer på sundhedsområdet

Navn på initiativet	UngMod Bornholm
Formål og baggrund for initiativet	<p>Den 2. januar 2023 åbnede Bornholms Regionskommune et nyt tilbud til unge i aldersgruppen 12-25 år. Her kan unge få gratis prævention og anonym rådgivning og vejledning om køn, krop, trivsel, seksualitet og sex.</p> <p>Bornholm og tre andre kommuner har fået puljemidler fra Sundhedsstyrelsen til i en periode på to år at etablere og drive hver sin ungdomsmottagelse. På Bornholm kaldes den UngMod. Ungdomsmottagelserne skal etableres med inspiration dels fra ungdomsmottagelser i Halsnæs og Herning kommune, dels fra Sverige, hvor man i mere end 50 år har haft lignende tilbud. I dag har Sverige 274 såkaldte "Ungdomsmottagninger".</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>Seksualitet og køn udgør en vigtig del af vores identitet, trivsel og sundhed. Det er emner, som for mange kan være svære at forholde sig til og tale med andre om. Derfor ønsker UngMod at være et trygt sted, hvor unge kan henvende sig med alle slags spørgsmål om køn, krop, trivsel, seksualitet og sex.</p> <p>UngMod drives af en jordemoder og en sexologisk rådgiver. De arbejder begge diversitetsanerkendende og normkritisk – altså med en kritisk bevidsthed om normer, fordomme og marginalisering. Og med en ambition om at UngMod er et trygt sted for personer, der bryder med normer for køn, krop, seksualitet og sex.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Louise Juel Pedersen, leder af tværgående sundhedsteam, Center for Sundhed og Forebyggelse

Fakta om brug af sundhedsydelse og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for brug af sundhedsydelse og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos almen praktiserende læge i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Aldersinterval (år)	Kvinder (kommune)	Mænd (kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-9 år	50% (2,7)	50% (2,7)	49,3% (3,7)	50,7% (3,8)
10-19 år	61,7% (3,7)	38,3% (2,3)	60,3% (4,1)	39,7% (2,7)
20-29 år	70,4% (8,8)	29,6% (3,7)	69,9% (8,6)	30,1% (3,7)
30-39 år	69% (8)	31% (3,6)	69,2% (9)	30,8% (4)
40-49 år	62,9% (7,8)	37,1% (4,6)	63,6% (8,2)	36,4% (4,7)
50-59 år	58,7% (8,4)	41,3% (5,9)	59,3% (8,9)	40,7% (6,1)
60-69 år	53,9% (9,6)	46,1% (8,2)	54,4% (9,9)	45,6% (8,3)
70-79 år	50,2% (11,6)	49,8% (11,5)	51,9% (12,1)	48,1% (11,2)
80-89 år	50,3% (16,7)	49,7% (16,5)	51,8% (17,2)	48,2% (16)
≥90 år	49,4% (23,2)	50,6% (23,8)	50,5% (24,1)	49,5% (23,6)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter gennemsnitlig andel af besøg hos læge for kvinder og mænd i kommunen i procent. I parentes er tallet opgivet i gennemsnitlig antal besøg pr. person.

Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos psykolog i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Aldersinterval (år)	Kvinder (kommune)	Mænd (kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	70% (42)	30% (18)	73% (11119)	27% (4015)
25-34 år	71% (64)	29% (26)	71% (13956)	29% (5666)
35-44 år	84% (62)	16% (12)	73% (9919)	27% (3675)
45-54 år	73% (63)	27% (23)	75% (9246)	25% (3039)
55-64 år	77% (53)	23% (16)	75% (7589)	25% (2511)
≥65 år	84% (43)	16% (8)	75% (5006)	25% (1710)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter andelen af kvinder og mænd i procent, der har kontaktet psykologhjælp i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antal kvinder og mænd, der har kontaktet psykologhjælp.

Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle, månedlige landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Aldersinterval (år)	Kvinder (kommune)	Mænd (kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
Under 65 år	100% (1,4)	0% (0)	56,7% (2954)	43,3% (2258)
65-74 år	51,9% (2,8)	48,1% (2,6)	53,8% (2647)	46,2% (2274)
75-84 år	53,7% (7,9)	46,3% (6,8)	58,4% (5556)	41,6% (3963)
≥85 år	46% (4)	54% (4,7)	69,4% (6067)	30,6% (2669)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Andelen i procent viser fordelingen mellem kvinder og mænds brug af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antallet af kvinder og mænd, der har modtaget genoptræning og/eller vedligeholdendes træning beregnet som et månedligt gennemsnit over året.

Middellevealder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021

Nedenstående tabel viser middellevalderen for både kvinder og mænd i jeres kommunes landsdel i 2020-2021, ligesom den viser landsgennemsnittet for kvinder og mænds middellevealder i 2020-2021.

Kvinder (kommune)	Mænd (kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
82,3	78,3	83,4	79,6

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Middellevealder er opgjort på landsdelsniveau. Kommunerne er derefter koblet op på landsdel.

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AFSLUTNING

Ja	
Indberetningsskemaet er færdigudfyldt	●
Indberetningsskemaet er godkendt af kommunalbestyrelsen. Indberetningsskemaet afsluttes og låses	●