

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 Esbjerg

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:

- Esbjerg Kommune har en strategi for ligestilling som har til formål, at skabe en arbejdsplads, hvor alle ansatte har lige muligheder uanset køn, alder, handicap, faglig baggrund, etnisk oprindelse, religion, seksuel orientering og politisk anskuelse.

Det er formålet med strategien, at Esbjerg Kommunes medarbejdersammensætning til stadighed afspejler en grundlæggende holdning om liggeret, ligeværd og lige muligheder på alle arbejdspladser og niveauer

Der arbejdes målrettet for, at medarbejdersammensætningen ved Esbjerg Kommune:

- Består af en så ligelig fordeling af mænd og kvinder som muligt, herunder er der fokus på at rekruttere medarbejdere af begge køn til lederposter.

- Afspejler kommunens befolkning, herunder aldersmæssige sammensætning

- Understøtter integrationen af etniske minoriteter

En række af kommunens arbejdspladser er traditionelt mands- eller kvindedominerede. Her er det derfor i Strategi for ligestilling og Strategi for rekruttering og fastholdelse sat fokus på, at målrette konkrete indsatser også i forhold til bl.a. rekruttering, talent-udvikling og kompetenceudvikling af medarbejdere i lederstillinger.

Nej

Ja

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



Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Esbjerg Kommune har med Strategi for ligestilling sat fokus på navnlig 2 områder, hvor der bør sættes særlig fokus på liggeret, lige værd og lige muligheder.

Rekruttering og fastholdelse:

- Det fremgår af alle stillingsopslag, at "Alle kvalificerede uanset køn, alder eller etnisk baggrund opfordres til at søge stillingen"

- Det tilstræbes, at der er en ligelig fordeling af begge køn og en repræsentativ aldersspredning i ansættelsesudvalget, ligesom etniske minoriteter i muligt omfang bør repræsenteres

- Der fastsættes en lige løn for lige arbejde

- Der er fokus på, at rekruttere medarbejdere af begge køn til lederposter

- Det bør tilstræbes at udarbejde individuelle introduktionsforløb og herunder overveje mentorordning, særlige indslusningsforløb, instruktion og oplæring. Introduktionsforløbet bør taget udgangspunkt i den nyansattes personlige og faglige baggrund, kvalifikationer og erfaringer samt arbejdspladsens behov.

En række af kommunens arbejdspladser er traditionelt mands- eller kvindedominerede. Det kan derfor være nødvendigt med konkrete målrettede indsatser.

Kompetence- og talentudvikling:

Ingen ansatte er på forhånd afskåret fra at gøre brug af et kompetence- eller talentudviklingsforløb pga. køn, alder, handicap, faglig baggrund, etnisk oprindelse, religion, seksuel orientering og politisk anskuelse.

Det er vigtigt at sikre, at der også er interne kandidater af begge køn til fx stillinger, der traditionelt er mands- eller kvindedominerede og til lederposter.

Der skal derfor være særligt fokus på, at der er en ligelig fordeling af begge køn i forhold til de tilbud om kompetenceudvikling og ledertalentudviklingsforløb, der udbydes til de ansatte i Esbjerg Kommune.

"Efter behov gennemfører Personale & Udvikling analyser af spørgsmålet om ligeløn mellem mænd og kvinder. I analyserne sondres der mellem ledere og medarbejdere, og opgørelserne tager afsæt den månedlige grundløn samt eventuelle tillæg. En række ansatte indgår typisk ikke i analyserne. Det drejer sig fx om følgende ansættelsestyper:

- Elever
- Fleksjobansatte uden refusion
- Seniorjob
- Personer midlertidigt ude af løn

Deltidsansattes løn bliver omregnet til fuldtidsløn. Resultaterne af sådanne lønanalyser præsenteres og debatteres som udgangspunkt i det respektive MED-udvalg."

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	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	

	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	Esbjerg kommunes Strategi for ligestilling og Strategi for rekruttering og fastholdelse
Formål og baggrund for initiativet	Strategi for ligestilling og Strategi for rekruttering og fastholdelse udmønter dele af Esbjerg Kommunes Personalepolitik, og sikrer, at der både i forbindelse med rekrutteringsprocessen, introduktionsforløb og fastholdelse af medarbejdere/ledere i kommunen er fokus på liggeret, lige værd og lige muligheder uanset køn, alder, handicap, faglig baggrund, etnisk oprindelse, religion, seksuel orientering og politisk anskuelse.
Beskrivelse af initiativet	<p>Strategiernes primære formål er at tydeliggøre kommunens overordnede holdninger i forhold til ligestilling i forbindelse med rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen samt give inspiration og anviser konkrete redskaber til rekrutteringsarbejdet før, under og efter selve rekrutteringsprocessen.</p> <p>Ligestilling er tænkt ind i forhold til bl.a. branding af kommunen som en attraktiv arbejdsplads, stillingsopslag, udvælgelseskriterier, ansættelsessamtaler, introduktionsforløb, fastholdelse, talentudvikling og kompetenceudvikling.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Personale- og Udviklingschef Birgitte Stenderup

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	40% (2)	31,703%
Mænd	60% (3)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	52,5% (21)	49,518%
Mænd	47,5% (19)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	77,234% (264,616)	70,415%
Mænd	22,766% (78)	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	79,665% (7010,295)	76,554%
Mænd	20,335% (1789,387)	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	49,061% (3346,618)	44,926%
Mænd	19,596% (337,693)	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	76,447% (2558,389)	77,997%
Mænd	66,853% (225,759)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	19,893% (665,735)	17,093%
Mænd	21,483% (72,548)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,66% (122,494)	4,91%
Mænd	11,663% (39,386)	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:

- I Børn- og ungepolitikken er det børn- og ungesynet, der udgør målsætningen.

Fx:

- Alle børn og unge har krav på en tryk opvækst
- Vi anerkender forældrenes ansvar og betydning for børnene og de unges udvikling og trivsel. Forældrenes ansvar og inddragelse er afgørende
- Enhver indsats tager udgangspunkt i barnets eller den unges konkrete situation.
- Indsatsen sætter fokus på at give børn og unge lige muligheder for et godt liv trods forskellige forudsætninger
- Indsatsen er tilrettelagt individuelt ud fra behovene for det enkelte barn eller den enkelte unge.

	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

<p>Navn på initiativet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pigeklub - Cancerrehabilitering - Inkontinens udredning & behandling - Understøtte "mænds mødesteder" - Planlægge og gennemføre "Mens Health Week" - Netværksdannelse med fokus på mænd (samværsgrupper) - Sundhedsformidler
<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pigeklub, som er nogle dage/aftner er åben og forbeholdt unge (indvandrer)kvinder, der ellers ikke må komme i fritids- og ungdomsklubben, hvis der er mænd til stede. - Træning på "udehold for mænd", cafe 1 gang månedlig for mænd med prostata cancer - Træningshold for mænd - Sundhedsformidler - uddannelse af mænd med anden etnisk baggrund end dansk, der kan gå i dialog med mænd med ikke vestlige indvandrere, om sundhedsrelaterede emner -
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Klub for indvandrerkvinder, hvor der bliver lavet aktiviteter ud fra de unges ønsker og præferencer.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Niels Winkel, niwh@esbjergkommune.dk , mobil 30523022</p> <p>Lars Mølkskov, lmh@esbjergkommune.dk, mobil 40208792</p>

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?		<input checked="" type="radio"/>

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Navn på initiativet	RIAC - Regional integration accelerators
Formål og baggrund for initiativet	RIAC er et EU-projekt med partnere i Italien, Tyrkiet og Tyskland, som havde til formål at udvikle korte brancherettede forløb for flygtninge rettet mod arbejdsmarkedet. Projektet var berammet til 2018 og 2019, men blev forlænget til 30.6.2020

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Vi har gennemført 4 forløb bestående af et 6 ugers forløb med faglig opkvalificering efterfulgt af praktik eller løntilskud målrettet en specifik branche.</p> <p>2 forløb var målrettet bygge og anlægsbranchen 1 forløb var målrettet kvinder der ønskede job indenfor sosu/rengøring området 1 forløb var målrettet kvinder der ønskede job indenfor omsorgsfag generelt og serviceområdet.</p> <p>I alle forløb har der været fokus på at deltagerne har opnået faglige kompetencer til at understøtte og supplere faglært personale. Den faglige undervisning er suppleret med sprogundervisning og arbejdsmarkedsforståelse. Der har været håndholdt opfølgning og fokus på gruppedynamikken og fællesskabet. Der har været få personaler tilknyttet til de enkelte forløb, som har fulgt borgerne.</p> <p>Det har været et tilbud og deltagerne har aktivt skulle sige ja tak til deltagelsen.</p> <p>RIAC har suppleret de øvrige indsatser og initiativer og implementeres delvist i andre initiativer nu.</p> <p>Virksomhederne er blevet inddraget tidligt i forløbet og været med til at "designe" indholdet. Særligt på de to kvindeforløb har det fungeret rigtig godt</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Birthe Paarup Andersen - bpa@esbjergkommune.dk Dorthe Nissen - deni@esbjergkommune.dk</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	48,853% (1235)	49,133%
Mænd	61,748% (1448)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,894% (149)	5,496%
Mænd	6,013% (141)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	45,253% (1144)	45,37%
Mænd	32,239% (756)	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	26,896% (791)	25,681%
Mænd	23,97% (669)	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	23,515% (186)	20,97%	19,283% (129)	17,573%
Førtidspension	32,743% (259)	34,645%	39,013% (261)	40,973%
Dagpenge	7,206% (57)	7,714%	6,428% (43)	8,945%
Ressourceforløb	3,161% (25)	5,609%	1,794% (12)	3,428%
Sygedagpenge	3,034% (24)	4,255%	3,438% (23)	4,804%
Integrationsydelse	17,193% (136)	14,402%	17,489% (117)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,643% (13)	1,087%	2,541% (17)	1,654%
Fleksjob	6,574% (52)	5,073%	6,577% (44)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	1,046% (7)	1,037%
Jobafklaringsforløb	3,034% (24)	3,326%	0,897% (6)	2,372%
Ledighedsydelse	1,643% (13)	1,905%	1,345% (9)	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	11,876%	12,595%	10,865%	8,865%
Løntilskud	2,238%	0,943%	1,109%	2,483%
Virksomhedspraktik	5,68%	8,628%	7,317%	6,61%
Nytteindsats	0%	0,399%	0,665%	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 fritetekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Formålet med Esbjerg Kommunes Strategi for ligestilling er, at medarbejdersammensætning til stadighed afspejler en grundlæggende holdning om ligeret, ligeværd og lige muligheder på alle arbejdspladser og niveauer.

Der arbejdes målrettet for, at medarbejdersammensætningen ved Esbjerg Kommune:

- Består af en så ligelig fordeling af mænd og kvinder som muligt
- Afspejler kommunens befolkning, herunder aldersmæssige sammensætning
- Understøtter integrationen af etniske minoriteter

Strategien skal tillige sikre, at de ansattes forskelligheder respekteres og at særlige kompetencer anerkendes, således at den enkelte har bedst mulige vilkår for at udfolde sine kompetencer.

Strategien udmønter dele af Esbjerg Kommunes personalepolitik, og der sættes særligt fokus på, at sikre ligeret, ligeværd og lige muligheder i forbindelse med:

- Rekruttering og fastholdelse
- Kompetence- og talentudvikling

Der er desuden udarbejdet en særskilt strategi for Det rummelige arbejdsmarked.

Ligestilling er et spørgsmål om kultur, traditioner og holdninger. Det er derfor vigtigt at være bevidst om dette i dagligdagen, når elementer i personalepolitikken tages i brug.

På arbejdspladsen handler dette bl.a. om at udnytte de forskellige ressourcer og bruge den dynamik, som forskellighederne skaber f.eks. ved at sikre at medlemmerne af udvalg og arbejdsgrupper i muligt omfang er sammensat med ligelig fordeling af begge køn og afspejler befolkningssammensætningen, herunder den aldersmæssige og etniske sammensætning.

Rekruttering og fastholdelse

Det er afgørende, at der allerede i forbindelse med rekruttering og introduktionsforløb er fokus på ligeret, ligeværd og lige muligheder.

I Esbjerg Kommune arbejdes der bl.a. med følgende tiltage og anbefalinger:

- Det fremgår af alle stillingsopslag, at "Alle kvalificerede uanset køn, alder eller etnisk baggrund opfordres til at søge stillingen"
- Det tilstræbes, at der er en ligelig fordeling af begge køn og en repræsentativ aldersspredning i ansættelses-udvalget, ligesom etniske minoriteter i muligt omfang bør repræsenteres
- Der fastsættes en lige løn for lige arbejde
- Der er fokus på, at rekruttere medarbejdere af begge køn til lederposter
- Det bør tilstræbes at udarbejde individuelle introduktionsforløb og herunder overveje mentorordning, særlige indslusningsforløb, instruktion og oplæring.

Introduktionsforløbet bør taget udgangspunkt i den nyansattes personlige og faglige baggrund, kvalifikationer og erfaringer samt arbejdspladsens behov. En række af kommunens arbejdspladser er traditionelt mands- eller kvindedominerede. Det kan derfor være nødvendigt med konkrete målrettede indsatser.

Esbjerg Kommune opfordrer til, at den enkelte arbejdsplads arbejder med ligestilling gennem løbende drøftelser på personalemøder og i MED-Systemet

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●