

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 Egedal

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 har en løbende vurdering af kønssammensætningen i vores ledelsesstillinger, og tilstræber en ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen på de øverste ledelseslag. På samme måde skal begge køn så vidt muligt være repræsenteret i alle vores ledelsesgrupper. Vi ønsker en mangfoldig ledergruppe med forskellige kompetencer, erfaringer og personligheder.

	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:

- Det er Egedal Kommunes målsætning, at der skal være ligestilling for alle medarbejdere, og vi betragter det som en styrke for arbejdspladsen, at medarbejdergruppen afspejler mangfoldighed.

Det overordnede mål er at fremme ligestilling og sikre, at ingen diskrimineres på grund af køn, alder, uddannelse, religion, etnisk oprindelse, seksualitet eller andet.

Vi ønsker, at mangfoldigheden er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser og stillingsniveauer, hvorfor vi opfordrer alle til at søge ansættelse i Egedal Kommune.

Kandidaternes kvalifikationer er den væsentligste parameter ved rekruttering til en ledig stilling, således at mænd og kvinder vurderes på lige fod.

Ligestilling i Egedal Kommune mellem kvinder og mænd indebærer, at alle medarbejdere bliver behandlet lige uanset køn. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, advancement og lige løn for lige arbejde.

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

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 rollemønstre 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	Den fleksible arbejdsplads
Formål og baggrund for initiativet	<p>Indsatsen "Den fleksible arbejdsplads" tager udgangspunkt i byrådets ambition om at skabe verdens bedste hverdag for borgerne. Til at understøtte den ambition, har H-MED taget initiativ til at skabe en mere fleksibel arbejdsplads for medarbejderne.</p> <p>Den fleksible arbejdsplads skal få arbejde og fritid til at gå op i en højere enhed i de enkelte livsfaser og behov og herved mulighed for at imødekomme det hele liv. Mænd og kvinder i livets forskellige faser kan have forskellige ønsker og behov, og med dette initiativ forsøger vi at rumme behovet for fleksibilitet for den enkelte medarbejder uanset køn, alder, livsfase mv.</p> <p>Et mere fleksibelt arbejdsliv kan skabe større arbejdsglæde, engagement, kreativ tænkning m.v. fra Egedals dygtige ansatte. Samtidig vil kommunen have nemmere ved at fastholde og tiltrække de bedst mulige ledere og medarbejdere.</p>

Beskrivelse af initiativet	<p>Med "Den fleksible arbejdsplads" udforsker vi muligheder for mere fleksibilitet i et komplekst hverdagsliv – der samtidig sikrer at servicen og mødet med kommunen bliver den bedst mulige oplevelse for borgerne.</p> <p>Målet er finde en model for den enkelte arbejdsplads, der integrerer god borgerservice med de bedst mulige rammer for den enkelte ansatte.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Jeppe Bøgh Olsen på 7259 6290

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	33,333% (1)	31,703%
Mænd	66,667% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	46,154% (6)	49,518%
Mænd	53,846% (7)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	74,217% (106,506)	70,415%
Mænd	25,783% (37)	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	77,586% (2193,336)	76,554%
Mænd	22,414% (633,637)	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	42,432% (883,698)	44,926%
Mænd	19,199% (113,093)	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	74,029% (654,189)	77,997%
Mænd	63,393% (71,694)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	21,836% (192,966)	17,093%
Mænd	23,298% (26,348)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,135% (36,543)	4,91%
Mænd	13,309% (15,052)	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 Egedal Kommune arbejdes der med differentierede ydelser, service og tilbud, så de er målrettet borgerens forskellige behov og dermed skaber værdi for alle borgere.

Kultur og Fritid arbejder med ligestilling via en meget bred vifte af tilbud, der dækker målgrupper blandt borgerne indenfor både alder, køn, etnicitet, social baggrund mv. Aktiviteterne inden for idræt, bibliotek, musik, arkiver, museer, vandretur og øvrige områder appellerer til forskellige målgrupper, og der er en stor bevidsthed blandt de kommunale aktører om at nå bredt ud i det generelle tilbud.

	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	Overordnet set forsøger Kultur og Fritid dog at lave generelle tilbud og derunder være opmærksom på alle målgrupper, herunder køn. Inden for idræts- og foreningsområdet giver ligestillingen i høj grad sig selv, da størsteparten af sportsaktiviteterne er kønsopdelte, hvorfor fokus mere er på at få aktiveret borgere, der ikke er fysisk aktive, uanset køn.
Formål og baggrund for initiativet	Vi ønsker at appellere både til mænd og kvinder i vores tilbud. Det frivillige foreningsliv inden for fx idræt og spejder kører løbende en lang række initiativer for at aktivere hhv. unge piger eller drenge i netop deres sportsgrene eller aktiviteter.

Beskrivelse af initiativet	<p>Nogle kulturtilbud appellerer erfaringsmæssigt især til kvinder og fx bibliotekerne er derfor bevidste om at lave arrangementer, hvor temaerne formodes også at ramme den mandlige borgergruppe, fx foredrag om særlige faglitterære emner, foredrag som målgruppen selv frivilligt arrangerer mv.</p> <p>Andre kultur- og fritidstilbud kan traditionelt appellere måske til drenge/unge mænd, hvorfor fx musikskoler, biblioteker og kommunens ferieaktiviteter bevidst tilrettelægger forløb, der kan introducere piger/ynge kvinder til fx at spille på specifikke instrumenter eller at prøve skateboarding på pigehold.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Peter Høybye, telefon: 7259 7235

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	Branchepakker i Jobcenter Egedal
Formål og baggrund for initiativet	<p>Formålet med projektet er at løfte beskæftigelsesgraden blandt nyankomne flygtninge og indvandrere med ikke-vestlig baggrund i Egedal Kommune. Dette sker ved implementering af Branchepakker som det centrale koncept for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats i Egedal Kommune med Jobcenteret som det centrale omdrejningspunkt.</p> <p>Der er udvalgt en gruppe på 40 flygtninge og indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande i Egedal Kommune ankommet efter 1. september 2015.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>Branchepakkekonceptet tager afsæt i arbejdsmarkedets krav og virksomhedernes rekrutteringsbehov, og målretter derfor den sproglige og branchefaglige opkvalificering af flygtninge og indvandrere mod udvalgte delbrancher, hvor der er gode jobmuligheder for målgruppen.</p> <p>Tilrettelæggelsen af Branchepakkerne sker med fokus på virksomhedernes rekrutteringsbehov – både på kort og lang sigt. Den branchefaglige opkvalificering foregår i tæt samarbejde med lokale virksomheder via målrettede virksomhedsforløb, hvori der fokuseres på konkrete opkvalificeringsmål for borgerne.</p> <p>Der er udvalgt tre brancher til Branchepakkerne: Service (køkken), detailhandel og rengøring</p> <p>Egedal Kommune har gjort brug af tilbud fra Foreningen Nydansker og LG Insight til at sikre udvikling og tilpasning af branchepakkekonceptet til de lokale forhold og virksomhedssamarbejdet i kommunen.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Sanja Saric tlf. 72597131

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	59,465% (534)	49,133%
Mænd	69,724% (555)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	8,018% (72)	5,496%
Mænd	8,166% (65)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	32,517% (292)	45,37%
Mænd	22,111% (176)	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 forsøgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	19,602% (207)	25,681%
Mænd	16,314% (154)	23,544%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsøgelse 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	9,662% (20)	20,97%	8,442% (13)	17,573%
Førtidspension	24,638% (51)	34,645%	24,675% (38)	40,973%
Dagpenge	12,56% (26)	7,714%	15,584% (24)	8,945%
Ressourceforløb	1,932% (4)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	3,865% (8)	4,255%	9,091% (14)	4,804%
Integrationsydelse	34,3% (71)	14,402%	33,117% (51)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	3,865% (8)	5,073%	2,597% (4)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	6,763% (14)	3,326%	4,545% (7)	2,372%
Ledighedsydelse	1,449% (3)	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	11,475%	12,595%	9,655%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	14,754%	8,628%	8,966%	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 indvandremænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?	●	

AFSLUTNING

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

- Egedal Kommune arbejder for fremme ligestilling og sikre, at ingen diskrimineres på grund af køn, alder, uddannelse, religion, etnisk oprindelse, seksualitet eller andet.

Vi har til stadighed fokus på at behandle mandlige og kvindelige ansatte på alle niveauer lige, så begge køn er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løn- og løntillæg, jobindhold, orlov, karriere, forfremmelse mv.

Vi oplever ikke at ligestilling mellem kønnene udgør en udfordring kommunen, selv om der er områder, hvor der er overvægt af det ene eller det andet køn (både blandt medarbejdere og ledere). Vi lægger stor vægt på, altid at ansætte den bedst kvalificerede kandidat til de ledige stillinger, og opfordrer alle interesserede i at søge. Og der er traditionelt set områder hvor der er overvægt af det ene eller andet køn.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●