

Mark Brief + Teams 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 Gentofte

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

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input 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 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	HR-nøgletal, årlig redegørelse
Formål og baggrund for initiativet	Data om de ansatte i forhold til blandt andet sygefravær, personaleomsætning, arbejdsskader og brug af psykologisk rådgivning
Beskrivelse af initiativet	I kommunens årlige rapport om nøgletal på HR-området er stillingskategorier (leder, hhv. basisedarbejdere) og aldersfordeling for de ansatte opdelt på køn
Kontaktperson ift. initiativet	Maria Lützen (malu@gentofte.dk)

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	60% (3)	31,703%
Mænd	40% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50% (20)	49,518%
Mænd	50% (20)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	67,82% (147,017)	70,415%
Mænd	32,18% (69,757)	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	71,525% (3561,946)	76,554%
Mænd	28,475% (1418,029)	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	43,793% (1508,794)	44,926%
Mænd	24,21% (328,01)	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	70,306% (1060,777)	77,997%
Mænd	53,056% (174,028)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	23,35% (352,296)	17,093%
Mænd	32,546% (106,753)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,344% (95,721)	4,91%
Mænd	14,399% (47,229)	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?	●	

	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	Digital hjemmevejledning
Formål og baggrund for initiativet	<p>På social- og Sundhedsområdet har vi i forbindelse med et projekt om digital hjemmevejledning særligt fokus på at rekruttere og inkludere ældre mænd. Vi har en ambition om at 50% af modtagere af Digital hjemmevejledning skal være mænd, og vi ved, at det netop kan være svært at rekruttere mandlige deltagere til kommunale tilbud.</p> <p>Ideen med projektet er, gennem it undervisning hjemme hos borgeren, at gøre dem i stand til at anvende digitale platforme til at styrke og fastholde sit sociale netværk og adgang til deltagelse i civilsamfundet, og derved mindske risikoen for mistrivsel og ensomhed.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>I arbejdet med udviklingen af tilbuddet og rekrutteringen af deltagere har vi haft særligt fokus på, at lave noget der appellerer til mænd. I processen har vi bl.a. inddraget lokale aktører som Hemingwayklubben, Ældresagen, Forebyggelsesteamet på Tranehaven, Seniorrådet og Netcafeerne på bibliotekerne i Gentofte, samt deltaget i temadag om formidling og rekruttering af mænd i sundhedssektoren, arrangeret af Forum for mænds sundhed.</p>

Kontaktperson ift. initiativet

Lone Jørgensen (LOJE@gentofte.dk)

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	Andet trin til beskæftigelse – opkvalificering med fokus på job og sundhed for kvinder med ikke- vestlig baggrund
Formål og baggrund for initiativet	At sikre kvinder med ikke vestlig baggrund beskæftigelse
Beskrivelse af initiativet	Samarbejde med "Send Flere krydderier"/Kvindeindvandrecentret, hvor kvinder oplæres i køkken og kantine funktioner og kommer i virksomhedspraktikker inden for området med henblik på beskæftigelse
Kontaktperson ift. initiativet	Erhvervs- og Beskæftigelseschef Bo Sund (bos@gentofte.dk) Afdelingsleder Johanne Luise Pedersen (jlp@gentofte.dk)

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	56,537% (1600)	49,133%
Mænd	66,97% (1176)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,322% (94)	5,496%
Mænd	2,79% (49)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	40,141% (1136)	45,37%
Mænd	30,239% (531)	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	10,722% (349)	25,681%
Mænd	12,421% (276)	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	13,754% (48)	20,97%	12,319% (34)	17,573%
Førtidspension	26,934% (94)	34,645%	27,536% (76)	40,973%
Dagpenge	15,186% (53)	7,714%	9,783% (27)	8,945%
Ressourceforløb	7,736% (27)	5,609%	3,986% (11)	3,428%
Sygedagpenge	6,59% (23)	4,255%	6,884% (19)	4,804%
Integrationsydelse	22,35% (78)	14,402%	28,986% (80)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,146% (4)	1,087%	2,174% (6)	1,654%
Fleksjob	2,006% (7)	5,073%	3,261% (9)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	1,433% (5)	3,326%	2,174% (6)	2,372%
Ledighedsydelse	0% ()	1,905%	0% ()	1,298%
Revalidering	0% ()	0,198%	0% ()	0,127%
Forrevalidering	0% ()	0,028%	1,449% (4)	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	9,091%	12,595%	14,05%	8,865%
Løntilskud	1,347%	0,943%	3,719%	2,483%
Virksomhedspraktik	6,397%	8,628%	6,198%	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 indvandrermand 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.

- Øvrige tiltag på personaleområdet:

Vi er opmærksomme på, at stillingsindhold og stillingsopslag udformes, så de appellerer til både mænd og kvinder. Vi anvender annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.) samt rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn

Vi benytter os meget af intern kompetenceudvikling, der er knyttet direkte til løsning af eller udvikling af en konkret opgave. I den sammenhæng er der opmærksomhed på at tilrettelægge kompetenceudviklingsforløb, dialoger, opgaver og processer, så de er relevante for begge køn.

Gentofte Kommune har desuden fokus på at være en familievenlig arbejdsplads med så fleksible rammer for arbejdets udførelse som muligt på alle niveauer i organisationen.

I forhold til blandt andet trivsel og arbejdsmiljø og i det daglige ledelsesarbejde er der opmærksomhed på, at mænd og kvinder kan have forskellige ønsker i forbindelse med opgaver, samarbejde og relationer og kan have forskellige forventninger til ledelse og motiveres af forskellige forhold. Gentofte Kommune har ikke opstillet konkrete mål og handlingsplaner for ligestilling mellem kønnene. Imidlertid er der på alle områder fokus på, at begge køn skal have lige muligheder. I udformningen af forskellige tilbud og aktiviteter tages derfor højde for, at motivation, interesser og præferencer kan være forskellige hos de to køn.

I forhold til ligestilling blandt de ansatte:

Vi påtænker initiativer, der generelt øger ansættelsesgraden hos basisedarbejdere, der arbejder på områder med rekrutteringsudfordringer, fx på social- og sundhedsområdet

i forhold til mål om ligestilling i kerneydelserne:

Gentofte Kommune har ikke opstillet konkrete mål og handlingsplaner for ligestilling mellem kønnene.

Imidlertid er der på alle områder fokus på, at begge køn skal have lige muligheder. I udformningen af forskellige tilbud og aktiviteter tages derfor højde for, at motivation, interesser og præferencer kan være forskellige hos de to køn.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●