

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 Hjørring

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:

- Skabe en god balance i kønsfordelingen som en forudsætning for et godt samarbejde og arbejdsklima. Ansættelsesudvalget skal, hvor det praktisk muligt, sammensættes, så begge køn bliver repræsenteret. Ansættelsesudvalget skal desuden være meget bevidste i prioriteringen af de fastlagte egenskaber.

Fokus på udformning af stillingsannoncen.

	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:

- Skabe en god balance i kønsfordelingen som en forudsætning for et godt samarbejde og arbejdsklima. Ansættelsesudvalget skal, hvor det er praktisk muligt, sammensættes, så begge køn bliver repræsenteret. Ansættelsesudvalget skal desuden være bevidste i prioriteringen af de fastlagte kriterier for personlige og faglige egenskaber.

Fokus på udformning af stillingsannoncer

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	
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 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	God balance i kønsfordelingen
Formål og baggrund for initiativet	Skabe en god balance i kønsfordelingen som en forudsætning for et godt samarbejde og arbejdsklima.
Beskrivelse af initiativet	Ansættelsesudvalget skal, hvor det er praktisk muligt, sammensættes, så begge køn bliver repræsenteret. Ansættelsesudvalget skal desuden være meget bevidst i prioriteringen af de fastlagte kriterier for personlige og faglige egenskaber.
Kontaktperson ift. initiativet	Løn- og personalechef Lillian Andersen

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	20% (1)	31,703%
Mænd	80% (4)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	55% (11)	49,518%
Mænd	45% (9)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	71,783% (143,855)	70,415%
Mænd	28,217% (56,546)	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	80,049% (3649,65)	76,554%
Mænd	19,951% (909,608)	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	43,506% (1520,105)	44,926%
Mænd	12,452% (107,992)	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	74,137% (1126,957)	77,997%
Mænd	56,082% (60,563)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	22,748% (345,792)	17,093%
Mænd	26,414% (28,525)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,115% (47,356)	4,91%
Mænd	17,505% (18,904)	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:

- Kan ikke besvares 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 kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Kan ikke besvares generelt
Formål og baggrund for initiativet	Kan ikke besvares generelt
Beskrivelse af initiativet	Kan ikke besvares generelt
Kontaktperson ift. initiativet	Kan ikke besvares generelt

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	Jobskole
Formål og baggrund for initiativet	Jobskolens overordnede formål er at hjælpe flest mulige integrationskvinder ind på arbejdsmarkedet. Jobskolen skal styrke ligestillingen mellem kønnene ved at fremme muligheden for, at indvandrerkvinderne opnår en lige så stor beskæftigelsesfrekvens som indvandrermandene. Målgruppen for Jobskolen er ofte kendetegnet ved manglende motivation, manglende arbejdsidentitet og uden tro på succes med at få job, snævert eller intet jobsigte, urealistisk jobsøgning, geografisk snæver jobsøgning samt forældede eller begrænsede faglige kompetencer. Kvinderne skal mindst være på modul 4 i danskuddannelsen.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Jobskolen søger at skabe "en fuld arbejdsuge" for den enkelte kvinde, hvor kvinden enten er i sprogskole og jobskole, eller i sprogskole og virksomhedspraktik. Kvinderne skal opleve, at der er fuldt fokus på at komme i arbejde, og at kommunen dedikerer vilje og ressourcer for at opnå dette mål.</p> <p>Der undervises i kompetenceafklaring, realistiske jobmål, jobspor, udarbejdelse af ansøgninger, Jobnet-CV, etc.</p> <p>Desuden skal der arbejdes med holdninger og arbejdsidentitet – herunder familieroller, ligestilling, børnepasning, privatøkonomi, etc.</p> <p>Jobskolen må ikke være opbevaring. Den skal hele tiden tilføre borgeren udvikling mod job. Derfor er det også vigtigt at se på jobskolen som en del af en helhedsorienteret proces mod at opnå varig beskæftigelse.</p> <p>Forløbets varighed er 6 uger med mulighed for forlængelse, hvis det skønnes at bidrage yderligere til progression i kvindens udvikling mod ordinært job.</p> <p>Kvinder, som afslutter jobskolen, visiteres videre til Jobcafe 1 eller 2, som bygger videre på resultaterne fra Jobskolen.</p> <p>Jobcafe 1 og 2 er målrettet både indvandrerkvinder – og mænd. Formålet med Jobcafeerne er at hjælpe målgruppen i ordinær beskæftigelse. Jobcafe 1 har til formål at sikre, at deltagerne får en realistisk og effektiv jobsøgning, som fastholdes gennem forløbet. Der er stor fokus på at arbejde med empowerment, hvor borger er ansvarlig for egen jobsøgning. Jobcafe 2 arbejder videre med resultaterne fra Jobcafe 1 og har til formål at sikre, at deltagerne opnår en viden om jobsøgning i Danmark, får hjælp til at udarbejde et stærkt ansøgningsmateriale, og desuden bliver udfordret og fastholdt på deres jobsøgning.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Teamleder for Integrationsteamet, Michael Andersen, tlf. 72 33 69 14 eller mail michael.andersen@hjoerring.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	48,17% (500)	49,133%
Mænd	65,265% (652)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	7,225% (75)	5,496%
Mænd	4,404% (44)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	44,605% (463)	45,37%
Mænd	30,33% (303)	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	25,562% (330)	25,681%
Mænd	19,903% (245)	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	11,515% (38)	20,97%	9,796% (24)	17,573%
Førtidspension	35,152% (116)	34,645%	41,633% (102)	40,973%
Dagpenge	5,455% (18)	7,714%	6,939% (17)	8,945%
Ressourceforløb	7,879% (26)	5,609%	4,898% (12)	3,428%
Sygedagpenge	4,242% (14)	4,255%	5,306% (13)	4,804%
Integrationsydelse	26,061% (86)	14,402%	17,143% (42)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	6,667% (22)	5,073%	7,755% (19)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	1,212% (4)	3,326%	1,633% (4)	2,372%
Ledighedsydelse	1,212% (4)	1,905%	2,857% (7)	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	28,509%	12,595%	8,537%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	1,829%	2,483%
Virksomhedspraktik	7,895%	8,628%	5,488%	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?		●

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Foruden de initiativer der igangsættes af kommunens Integrationsteam, ønsker Hjørring Kommunes integrationsråd at støtte op om indsatsen og sætte fokus på, hvorledes vi hjælper flere ikke-vestlige indvandrerkvinder tættere på arbejdsmarkedet – og derved fremmer ligestillingen mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder – og mænd. Hjørring Kommunes Integrationsråd har derfor besluttet at etablere et kvindenetværk, der skal støtte nyankomne integrationskvinder i at komme tættere på det danske arbejdsmarked og lokalsamfundet generelt – til gavn for både dem selv og deres familier. Kvinderne skal støttes i at opnå en større grad af selvstændighed, herunder økonomisk selvstændighed og i at være gode rollemodeller for deres børn.

Med henblik på at støtte op om kvinderne og hjælpe kvinderne til at få en arbejdsidentitet og tro på, at det gør en forskel for dem og deres børn, at de bidrager til familiens økonomi, ønsker Integrationsrådet at etablere et kvindenetværk, hvor nyankommne integrationskvinder kan møde rollemodeller, som kan støtte de nyankommne integrationskvinder i en uformel relation og som de kan spejle sig i. Rollemodellerne er alle kvinder, som selv er kommet til Danmark fra udlandet – og som derfor har erfaring med at blive integreret i det danske samfund, som de kan dele med de nyankommne kvinder.

I regi af netværket dannes således partnerskaber (mentor/mentee) bestående af en nyankommet kvinde og en rollemodel – og det er således rollemodellens opgave at hjælpe kvinde, via egen erfaring, tættere på arbejdsmarkedet.

Formålet med netværket er at fremme ligestillingen mellem kønnene, således indvandrerkvinderne opnår en lige så høj beskæftigelsesprocent som indvandrermandene.

AFSLUTNING

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

- Hjørring Kommune er lykket rigtig godt med at sikre beskæftigelse til de indvandremænd, der kom først til landet under den store flygtningetilstrømning i fra 2014-2017. Imidlertid udfordres indsatsen af, at en højere andel af restgruppen af de jobparate ledige er indvandrerkvinder, som ofte er udfordret på deres arbejdsidentitet, kultur og desuden underlagt social kontrol.

For at afhjælpe dette og skabe ordinær beskæftigelse til de ledige integrationskvinder, der fortsat er omfattet af integrationsperioden, har Hjørring Kommune ansat en virksomhedskonsulent, der igennem en håndholdt og målrettet parallel indsats mellem virksomhedsservice og integrationsteamet skal hjælpe indvandrerkvinderne i ordinær beskæftigelse. Indsatsen forventes at hjælpe flere kvinder i beskæftigelse og derved fremme ligestillingen mellem indvandrerkvinder – og mænd på arbejdsmarkedet.

Konsulenten skal, ud fra en empowerment tilgang, være med til at lave det "gode match" mellem virksomhed og borger. Konsulenten skal være med til opstartsmødet mellem arbejdsgiver og borger og følge borgeren tæt i forløbet. Hvis der i forløbet opstår udfordringer med forståelse for det danske arbejdsmarked eller borgerens rolle på arbejdsmarkedet, skal konsulenten forsøge at fastholde borgeren i forløbet. Skulle et forløb afslutte uden ordinær beskæftigelse, skal konsulenten være med til at skabe forståelse for årsagen til, at arbejdsgiveren ikke ønskede at fortsætte samarbejdet. Formålet med dette er at borgeren bliver bevidst om egne udviklingspunkter/mangler i forhold til næste forløb. Den samme tilgang er gældende for de borgere, der er i opkvalificeringsforløb. Endelig skal konsulenten også fungere som efterværn for borgeren, når borgeren er i ordinær beskæftigelse.

En del af jobbet består også af en koordinerende indsats, hvor konsulenten sammen med borgeren, Integrationskonsulenten, beskæftigelsesmedarbejderen og i nogle tilfælde familievejlederne på Kløvergården er med til at sikre forståelse for formålet, planen og målet for progressionen eller det der skal til for at borgeren går i job. Konsulenten skal således samarbejde tæt med Integrationsteamets branchepakkeindsats, så den enkelte kvinde bliver målrettet områder med reelle jobåbninger. Det er samtidig helt afgørende, at konsulenten arbejder med de kulturelle barrierer, som kan stå i vejen for at komme i job.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●