

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 Hørsholm

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 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 checked="" 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	Fokus på fuldtid.
Formål og baggrund for initiativet	Formålet for initiativet er at skabe fokus på at flere deltidsansatte kommer i fuldtidsstillinger.
Beskrivelse af initiativet	Der er en stærk overrepræsentation i antallet af kvinder ansat i deltidsstillinger. Selvom en deltidsansættelse kan virke som en god løsning for at få familie- og privatlivet til at gå op i en højere enhed, kan det have afledte negative effekter på længere sigt, herunder at deltidsansatte ikke indbetaler ligeså meget i pension som sin samlever eller ægtefælle på fuld tid.
Kontaktperson ift. initiativet	Personalechef Gert Ahrentecht Jensen

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	25% (1)	31,703%
Mænd	75% (3)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	41,667% (5)	49,518%
Mænd	58,333% (7)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	70,684% (45,811)	70,415%
Mænd	29,316% (19)	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	78,105% (1060,096)	76,554%
Mænd	21,895% (297,181)	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	53,044% (550,677)	44,926%
Mænd	28,572% (81,835)	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	70,337% (387,329)	77,997%
Mænd	62,582% (51,214)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	24,8% (136,568)	17,093%
Mænd	25,538% (20,899)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,863% (26,779)	4,91%
Mænd	11,88% (9,722)	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	Initiativer på Ungeområdet: "Talentspejderne" og "Girlstalk".
Formål og baggrund for initiativet	"Talentspejderne" og "Girlstalk" er to kønsopdelte mentorordninger for henholdsvis drenge og piger i alderen 13-18 år. Formålet med mentorordningerne er at støtte og vejlede de unge i deres teenageår.
Beskrivelse af initiativet	De kønsopdelte mentorordninger er målrettet de udfordringer og spørgsmål de unge vil møde igennem deres teenagelev.
Kontaktperson ift. initiativet	Ungdomsskoleleder Claus Skjoldan

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	Projekt - Kvinder på vej
Formål og baggrund for initiativet	Etniske og flygtningekvinder var allerede i 2016 overrepræsenteret i ledighedsantallet i sammenligning med deres mandlige modsvar. Formålet: At støtte kvinder med anden etnisk baggrund til at opnå en stabil arbejdsmarkedstilknytning eller komme ind på en uddannelse.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Projektet var bevilget over en 3-årig periode med start den 1. februar 2017 og slut den 31. januar 2020.</p> <p>Indsatsen indeholdt i én og samme person både administrativ sagsbehandling og relationel sagsbehandling i form af mentorfunktion. Dette med henblik på at opnå tættere kontakt/relation til kvinderne, som lå udover den kontakthyppeghed områdets lovgivning foreskriver.</p> <p>Den hyppigere, vedholdende, løbende og intensive kontakt havde til formål at støtte og fastholde en processuel udvikling hos den enkelte, således at mentor, sammen med borgeren, fik ryddet de forskelligartede barrierer af vejen for, at den enkelte kvinde kunne opnå arbejdsmarkedstilknytning eller indgå i uddannelsesforløb.</p> <p>Eksempler på, hvad projektet har støttet den enkelte kvinde i/til:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Søge job eller uddannelse, herunder udarbejdelse af CV, ligge CV på Jobnet samt at kunne præsentere sig selv for arbejdsgiver. •Hjælp til at få gode familiemæssige rutiner, så en arbejdsmarkedsrelation kunne opretholdes sideløbende med pasning af familie og børn. •Hjælp til drøftelser med resten af familien omkring samfundsmæssig forventning til, at kvinder skal indgå på arbejdsmarkedet. •Mentor hjælp til praktiske og kulturelle forhold, som kan stå i vejen for, at kvinden kan få tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette sker i tæt samspil og koordinering med familiekonsulenten, såfremt denne er tilknyttet familien i forvejen. •Mentor hjælp som brobyggende kontakt til en virksomhed med henblik på etablering af virksomhedspraktik og/eller løntilskudsjob, og hvor der fortsat gives støtte / efterværn for at sikre at kvinden fastholder uddannelse eller job.
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Anja V. Johansen - teamleder Trine Hoffmann Møller - projektleder og sagsbehandler</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	58,728% (397)	49,133%
Mænd	64,988% (271)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,325% (36)	5,496%
Mænd	7,434% (31)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	35,947% (243)	45,37%
Mænd	27,578% (115)	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	17,67% (135)	25,681%
Mænd	22,05% (114)	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	15,556% (21)	20,97%	10,526% (12)	17,573%
Førtidspension	31,852% (43)	34,645%	40,351% (46)	40,973%
Dagpenge	11,111% (15)	7,714%	4,386% (5)	8,945%
Ressourceforløb	0% ()	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	2,963% (4)	4,255%	2,632% (3)	4,804%
Integrationsydelse	25,926% (35)	14,402%	30,702% (35)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	7,407% (10)	5,073%	8,772% (10)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	0% ()	3,326%	0% ()	2,372%
Ledighedsydelse	0% ()	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	20,202%	12,595%	16,438%	8,865%
Løntilskud	3,03%	0,943%	6,849%	2,483%
Virksomhedspraktik	12,121%	8,628%	5,479%	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.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●