

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 Holbæk

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- På ældreområdet er der igangsat en række initiativer for at få flere mænd ansat, da vores ansatte på ældreområdet især er kvinder.

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 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	Rekruttering af flere mandlige SOSU'er til ældreområdet
Formål og baggrund for initiativet	Vores ældreområde er presset på at det er svært at rekruttere nye medarbejdere og at der kommer flere ældre borgere. Derudover har vi en stor procentdel kvinder ansat i ældreområdet. Derfor prøver vi med flere initiativer at få brandet kommunen og det at arbejde i ældreområdet udover at vi forsøger at få fat i en række målgrupper, som vi sædvanligvis ikke får fat i herunder mænd.
Beskrivelse af initiativet	Vi har udarbejdet en hjemmeside, hvor man som ansøger kan søge mere information om det at arbejde i ældreområdet i Holbæk Kommune. En del af den information er målrettet mænd blandt andet med en historie om en mandlig SOSU-medarbejder, som arbejder i Holbæk Kommune og som er stolt af sit arbejde.
Kontaktperson ift. initiativet	Henrik Gren Brodersen, hebro@holb.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	0% (0)	31,703%
Mænd	100% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	22,222% (2)	49,518%
Mænd	77,778% (7)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	74,741% (117,803)	70,415%
Mænd	25,259% (39,811)	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	77,674% (3298,829)	76,554%
Mænd	22,326% (948,193)	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	40,385% (1275,414)	44,926%
Mænd	18,051% (161,471)	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	77,06% (982,84)	77,997%
Mænd	64,029% (103,389)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	19,136% (244,066)	17,093%
Mænd	22,272% (35,964)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,803% (48,509)	4,91%
Mænd	13,698% (22,119)	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	Der skelnes ikke til køn i vores kerneydelser.
Formål og baggrund for initiativet	Der skelnes ikke til køn i vores kerneydelser.
Beskrivelse af initiativet	Der skelnes ikke til køn i vores kerneydelser.
Kontaktperson ift. initiativet	Der skelnes ikke til køn i vores kerneydelser.

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?	●	

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	44,987% (682)	49,133%
Mænd	56,655% (796)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,266% (95)	5,496%
Mænd	6,263% (88)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	48,747% (739)	45,37%
Mænd	37,082% (521)	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	30,612% (540)	25,681%
Mænd	23,271% (387)	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	23,519% (127)	20,97%	14,212% (55)	17,573%
Førtidspension	37,593% (203)	34,645%	50,129% (194)	40,973%
Dagpenge	5% (27)	7,714%	5,943% (23)	8,945%
Ressourceforløb	3,704% (20)	5,609%	2,584% (10)	3,428%
Sygedagpenge	3,704% (20)	4,255%	4,651% (18)	4,804%
Integrationsydelse	15,926% (86)	14,402%	14,47% (56)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,296% (7)	1,087%	2,584% (10)	1,654%
Fleksjob	3,704% (20)	5,073%	3,618% (14)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	3,519% (19)	3,326%	1,292% (5)	2,372%
Ledighedsydelse	1,481% (8)	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	8,919%	12,595%	7,083%	8,865%
Løntilskud	0,811%	0,943%	3,333%	2,483%
Virksomhedspraktik	6,216%	8,628%	4,167%	6,61%
Nytteindsats	0,811%	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 indsats, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- I ministermålet "Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende" fremgår, at der i indsatsen bør være et særligt fokus på kvinder med indvandrerbaggrund, som i kommunens Beskæftigelsesplan er omsat til "Kvinder omfattet af integrationsloven skal gennem 2020 opleve samme virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats som mænd". Dette arbejdes der ved, at jobkonsulenterne har en løbende dialog med kvinderne om vigtigheden af at indgå på arbejdsmarkedet og ved at kvinderne løbende tilbydes virksomhedspraktikker med henblik på ordinær beskæftigelse.

AFSLUTNING

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

- På baggrund af personalepolitisk redegørelse for 2018 har vi igangsat et arbejde med at udarbejde en ny mangfoldighedspolitik for Holbæk Kommune.

Formålet med mangfoldighedspolitikken er overordnet, at vi nu og i fremtiden skal løse vores kerneopgaver på bedst mulige måde og dette mener vi kun kan gøres ved at vi kan tiltrække og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer og herunder at vi værdsætter forskelligheder.

Vores nye mangfoldighedspolitik handler om, at vi skal skabe endnu mere diversitet i vores medarbejdergrupper og fremme forskelligheder. Dette være både i forhold til køn, men også etnicitet, alder og en række andre parametre.

De to fokusområder i mangfoldighedspolitikken er, at skabe mangfoldige kulturer i vores enheder og at der er lige muligheder for alle.

Et stort opmærksomhedsområde er i vores rekrutteringer, hvor vi skal være åbne for at få medarbejdere ansat, som er anderledes end hvad en enhed er vant til eller hvad der er typisk. Derudover skal vi være bevidste om, hvordan vi kan rekruttere flere mænd til områder med flest kvinder ansat og også omvendt.

I Holbæk Kommune betragter vi ligestilling som et aktiv. Det gælder også i forhold til kommunens ansatte. Mænd og kvinder, unge som ældre, skal altså have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, faglig udvikling og lige løn for lige arbejde.

Vores mangfoldighedspolitik godkendes i løbet af efteråret 2020.

Derudover har vi en delpolitik om krænkende handlinger, som indeholder alle former for krænkende handlinger og herunder også seksuel chikane. Den er godkendt af Hovedudvalget og alle vores MED-udvalg har lavet lokale retningslinjer for hvordan de vil forebygge og håndtere eventuelle hændelser.

Denne ligestillingsredegørelse er betinget af godkendelse af Holbæk Kommunes Kommunalbestyrelsen, hvor behandlingen sker i løbet af efteråret.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●