

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 Jammerbugt

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Det er et mål på personaleområdet, at der er en fordeling svarende til befolkningssammensætningen.

Gennem MUS-samtaler og kurser/efteruddannelse motiverer og ruster Jammerbugt Kommune kvinder såvel som mænd til at søge lederstillinger.

Vi synliggør, hvad der forventes af den enkelte medarbejder for at blive leder.

Dermed kan medarbejdere, der har ambitioner om at blive leder, lettere gennemskue, hvad der skal til for at blive leder og derfor arbejde målrettet på det – uanset køn.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Målsætningen er, at medarbejderne i Jammerbugt Kommune afspejler befolkningssammensætningen i kommunen.

Når et køn er underrepræsenteret på et fagligt område ansøres det underrepræsenterede køn til at søge. Der søges aktivt målrettet jobannoncer til begge køn og hvis kandidater i alle forhold har lige kvalifikationer ansætter vi ansøger af det køn, der er "i underskud".

I Jammerbugt Kommune er andelen af kvinder og mænd fuldstændig sammenfaldende med hvert køns lønandel.

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	<input checked="" type="radio"/>
Måltrettet 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 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	Særlig opmærksomhed på fædres brug af orlov
Formål og baggrund for initiativet	Med afsæt i data og forskning på området, har Ligestillingsudvalget sat fokus på fædres brug af orlov. Forskningen viser, at deling af orlov mellem forældre fremme ligestilling mellem forældrene, således at begge forældre har et aktivt arbejdsliv og begge indgår som omsorgspersoner i forhold til børnene.
Beskrivelse af initiativet	Gennemgang af data om orlov i Jammerbugt Kommune Oplæg om fædreorlov i regi af ligestilling Branding af den lige adgang til orlov.
Kontaktperson ift. initiativet	Ligestillingsudvalget.

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	31,624% (3)	49,518%
Mænd	68,376% (6,487)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	68,131% (77,676)	70,415%
Mænd	31,869% (36,334)	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	80,092% (2016,706)	76,554%
Mænd	19,908% (501,288)	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	38,925% (759,515)	44,926%
Mænd	9,51% (46,283)	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	83,895% (637,192)	77,997%
Mænd	63,084% (29,197)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	10,615% (80,622)	17,093%
Mænd	14,27% (6,604)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,49% (41,7)	4,91%
Mænd	22,646% (10,481)	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:

- Jammerbugt Kommune arbejder med kønsmainstreaming

Målsætningen for ligestilling i kerneydelserne ses på forskellig vis i strategier og politikker, nedenfor følger eksempler:

I sundhedspolitikken er der særligt fokus på mental sårbarhed, og denne er målrettet både kvinder og mænd i de livsfaser og -situationer, hvor der ses særligt behov.

I skolepolitikken er det et pejlemærke, at mangfoldighed er værdifuld, og der er opstillet mål om drenge og piger skal have lige muligheder for at blive så dygtige som de kan. Dette følges op med konkrete ligestillingsinitiativer.

	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	Analyse af data om ydelser og service i et ligestillingsperspektiv
Formål og baggrund for initiativet	Ligestillingsudvalget har ønsket at undersøge, om der er grund til at antage, at der kan være forskelle i service, velfærd, løn eller andet som kan henføres til borgerens eller medarbejderens køn.

Beskrivelse af initiativet	<p>Ligestillingsudvalget har gennemgået strategiske data om ligestilling i Jammerbugt Kommune på såvel det borgerrettede område som personaleområdet. Gennemgangen afdækker et generelt højt niveau for kønsligestilling i Jammerbugt Kommune. Der er ikke tegn på, at køn er styrende for den service og samskabelse, som den enkelte borger møder. Også i det politiske arbejde er Jammerbugt Kommune kendetegnet af en høj grad af ligestilling.</p> <p>Det er vigtigt fortsat at arbejde med at stille borgere og medarbejdere lige, og denne indsats skitseres i handleplanen for Ligestillingsudvalgets arbejde.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Ligestillingsudvalget

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	Kvindeforløb målrettet kvinder fra ikke-vestlige lande
Formål og baggrund for initiativet	At bidrage til at kvinder fra ikke-vestlige lande gennem 13 ugers forløb kommer nærmere arbejdsmarkedet. Aktiviteter i form af samtaler, praktikophold, fysisk træning, konkrete kurser / uddannelseselementer, kostvejledning indgår.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Aktivitet 1: Individuelle samtaler med kvinderne Den første aktivitet udløses igennem individuelle samtaler med kvinderne, som er visiteret til forløbet af deres jobrådgiver. Vi spørger ind til kvindernes erhvervs erfaringer fra deres hjemland og på det danske arbejdsmarked, og hvordan de fremover ønsker at være med til at øge og styrke deres søgen efter et arbejde i Danmark.</p> <p>Aktivitet 2: Undervisning Den første dag samles alle kvinder og udover individuel præsentation af kvinderne, bliver der også fremlagt grundlæggende regler. Der er udarbejdet en 13-ugers oversigt, hvor der undervises i forskellige emner såsom arbejdsmarkedet, arbejdskultur, arbejdsuniform, familielivet, ære og skam, religiøse symboler på arbejdsmarkedet, ligestilling, sundhed, sygdomsforståelse, familie & arbejdsliv i balance osv.</p> <p>Aktivitet 3: Ekskursion Under de 13 uger, er der arrangeret to ekskursioner hhv. virksomhedsbesøg som har til formål at fange og vække mulig interesse hos kvinderne og øge deres viden indenfor de givne brancher, hvor der gode jobmuligheder. Her får kvinderne også en smagsprøve af hvad det vil sige at arbejde indenfor for brancherne af rengøring, køkken og butik og hvilke udfordringer og krav, der er tilknyttet.</p> <p>Aktivitet 4: "Snuse"-praktik På baggrund af tidligere observationer af deltagernes tidligere praktikforløb, er der lagt to praktikforløb på hver 14 dage for at kvinderne kan få en fornemmelse af, hvad det vil sige at arbejde på en dansk arbejdsplads.</p> <p>Aktivitet 5: Næste skridt Forløbet afsluttes med at indkalde kvinderne individuelt, hvor vi spørger ind til deres motivation for at arbejde og hvad de har lært af forløbet. Der vil også blive talt om deres fremtidige plan for beskæftigelse og/eller uddannelse.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Jobcenter Jammerbugt, team Job og Uddannelse</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	47,561% (234)	49,133%
Mænd	55,963% (244)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	8,537% (42)	5,496%
Mænd	10,092% (44)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	43,902% (216)	45,37%
Mænd	33,945% (148)	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	16,221% (97)	25,681%
Mænd	16,25% (91)	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	17,526% (17)	20,97%	12,088% (11)	17,573%
Førtidspension	16,495% (16)	34,645%	26,374% (24)	40,973%
Dagpenge	9,278% (9)	7,714%	12,088% (11)	8,945%
Ressourceforløb	5,155% (5)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	4,124% (4)	4,255%	3,297% (3)	4,804%
Integrationsydelse	39,175% (38)	14,402%	35,165% (32)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	0% ()	5,073%	4,396% (4)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	5,155% (5)	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	24,731%	12,595%	25,806%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	19,355%	8,628%	12,903%	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 indsats, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Talmaterialet viser, at begge køn - når de er på offentlig forsørgelse - i høj grad er aktive i virksomhedsrettede aktiviteter (praktik og uddannelse). IGU (integrationsgrunduddannelse) anvendes i betydelig grad til aktiv integration af indvandrere fra ikke-vestlige lande.

AFSLUTNING

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

- Jammerbugt Kommune har et aktivt Ligestillingsudvalg med deltagelse af to politikere samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Ligestillingsudvalget har til formål at arbejde med ligestilling mellem mænd og kvinder samt ligestilling i forhold til etnicitet, og implementer kommunens lige-stillingspolitik, der fremmer lige muligheder for alle medarbejdere og borgere i Jammerbugt Kommune.

Ligestillingsudvalget har gennemgået strategiske data om ligestilling i Jammerbugt Kommune på såvel det borgerrettede område som personaleområdet, som viser et generelt højt niveau for kønsligestilling i Jammerbugt Kommune. Det er derfor ligestillingsudvalgets ambition at tage arbejdet med ligestilling til det næste niveau. Ligestilling "next level" er ligestilling i øjenhøjde på jammerbugtsk, og der arbejdes i flere spor:

1. Ligestilling og mangfoldighed skal være og forblive en del af mindsettet i Jammerbugt Kommune ved nye initiativer, evalueringer, politikker osv. Der arbejdes med en ligestillingskonsekvensvurdering, som sikrer, at ligestillingsperspektivet og mangfoldighed altid inddrages på det lokale niveau, og naturligvis altid ved beslutning af formelle politikker og strategier. En anden væsentlig grund til at fokusere tydeligere på ligestilling og mangfoldighed er, at ligestilling mellem kønnene er formuleret som ét af FN's 17 Verdensmål.

Ligestillingsudvalget har derfor taget initiative til, at der i forbindelse med ny vejledning til "den gode sagsfremstilling" er udarbejdet et bilag, som sikrer at ligestilling og Ligestillings-udvalget inddrages og og at der er fokus og overblik og nye initiativer og deres betydning for kønsligestilling og mangfoldighed.

Ligestillingsudvalget inddrages aktivt som høringspart ved formulering og vedtagelse af kommunale politikker og strategier. Her samles der op på det arbejde, der allerede udføres, og evt. uklarheder rettes ind og evt. ny linje lægges og beskrives.

2. Viden og engagement i ligestilling. Ligestillingsudvalget sigter mod at afholder en konference om ligestilling. "Dette er ligestilling også – hvordan er det, vi kan stille lige, være lige, gøre lige?" Konferencen sigter mod det strategiske niveau, for eksempel Kommunalbestyrelsen, de øverste MED-udvalg og cheferne i forvaltningerne. Vigtigt emne kan være implementering af ligestillingskonsekvensvurdering og konkret arbejde med emnet fædreorlov. I planlægningen af konferencen vil Ligestillingsudvalget have fokus på ligestillingskonsekvensvurdering som et nyttigt værktøj, men vil også inddrage nye undersøgelser, som peger i retning af nyttige gevinster i forbindelse med ligestilling. Fx undersøgelse af "Fædres brug af orlov" fra Oxford Research. De indsamlede data viser, at det har tilsyneladende har vidtrækkende konsekvenser, når fædre tager barselsorlov.

I kerneopgaverne har lige muligheder for begge køn en stor bevågenhed. Det gælder for eksempel på skoleområdet, hvor projektet "Teknologiforståelse" følges af forsker fra University College" for at afdække om der er kønsspecifikke forskelle i elevernes læringsstrategi.

Ja

Spørgeskemaet er færdigudfyldt



Spørgeskemaet godkendes og låses

