

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 Silkeborg

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:

- Vi skaber rammer for ledelse, der sætter fokus på lige muligheder for mænd og kvinder for at varetage lederjobs i kommunen fx gennem førleder-forløb. Silkeborg Kommune vurderer, at det er vigtigt løbende at fokusere på at få flere kvinder på højere lederposter, hvilket også er sket således at sammensætningen af kvinder og mænd på de øverste ledelsesposter balancerer. Det er dog vigtigt at fastslå, at Silkeborg Kommune altid går efter at ansætte den bedst egnede kandidat.

| | 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:

- Silkeborg Kommune arbejder for, at sammensætningen af ansatte afspejler det omgivende samfund. Som lærende organisation ser vi forskellighed som en styrke og berigelse. Der er i Silkeborg Kommune behov for at ansætte mænd og kvinder i alle aldre og med forskellige baggrunde. Målet er at sætte rammerne for det ligestillingsarbejde, der skal til, for at alle i organisationen oplever reel ligestilling. Silkeborg Kommune stræber efter at skabe en afbalanceret kønsfordeling blandt de ansatte i afdelinger, MED-organisationen, arbejdsgrupper og på de forskellige ledelsesniveauer. Ligestilling kræver en aktiv indsats, respekt og forståelse fra alle ansatte uanset niveau i organisationen. Ligestilling indgår som en naturlig og integreret del af det daglige arbejde på den enkelte arbejdsplads

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 | - |
| Formål og baggrund for initiativet | - |
| Beskrivelse af initiativet | - |
| Kontaktperson ift. initiativet | - |

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 | 40% (2) | 31,703% |
| Mænd | 60% (3) | 68,297% |

| Køn | Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38) | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|---------------------------------------|--|
| Kvinder | 54,545% (6) | 49,518% |
| Mænd | 45,455% (5) | 50,482% |

| Køn | Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36) | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| Kvinder | 75,916% (254,673) | 70,415% |
| Mænd | 24,084% (80,796) | 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 | 79,018% (5273,25) | 76,554% |
| Mænd | 20,982% (1400,234) | 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 | 48,644% (2456,958) | 44,926% |
| Mænd | 19,446% (259,801) | 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 | 78,91% (1938,791) | 77,997% |
| Mænd | 66,395% (172,496) | 62,118% |

| Køn | 18,5 - 29,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|-------------------|---|
| Kvinder | 17,027% (418,345) | 17,093% |
| Mænd | 21,271% (55,262) | 22,901% |

| Køn | 0 - 18,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------|---|
| Kvinder | 4,063% (99,822) | 4,91% |
| Mænd | 12,334% (32,043) | 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 | FAR-ambassadør |
| Formål og baggrund for initiativet | <p>Sundhedsplejen har været optaget af, hvordan vi bedre kan tilgodese FAR og hans betydning og rolle i familien. Hans behov for rådgivning og vejledning, og hvordan vi bevidst kan arbejde med at tilgodese begge køn ligeværdigt i rollen som forælder.</p> <p>Derfor har vi valgt at have det med som et fokusområde fremover.</p> |
| Beskrivelse af initiativet | <p>Har valgt en FAR-ambassadør – en sundhedsplejerske som skal indgå i det nationale netværk omkring dette, og som får rollen som videns formidler til resten af kollegaerne.</p> <p>http://sundmand.dk/Projekt_Bedre_dialog_med_f_i_sundhedsplejen.pdf</p> |
| Kontaktperson ift. initiativet | Sundhedsplejerske Bodil Van Rijn, Silkeborg Kommune |

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 | Fastholdelses indsats |
|---|--|
| Formål og baggrund for initiativet | <p>Som supplement til den beskæftigelsesrettede indsats. Baggrunden er at vi oplever at virksomhederne/arbejdsgiverne efterspørger støtte ift. kulturforståelse og sproglige udfordringer.</p> <p>Vi har derfor valgt at anvende ressourcer på at tilbyde en særlig støtte til de virksomheder, som ansætter borgere med ikke vestlig baggrund</p> |
| Beskrivelse af initiativet | <p>Indenfor rammen af fastholdelsesindsats har vi en vifte af muligheder:</p> <p>Tolkebistand ved et introduktionsmøde med henblik på at bidrage til at medarbejderen forstår sikkerhedsregler og arbejdsinstrukser</p> <p>Sprogmentor Individuelt tilrettelagt sprogundervisning på arbejdspladsen, med fokus på branchesprog. Sprogmentor vejleder medarbejder og arbejdsgiver ift. hvordan dansk sprogindlæring fremmes.</p> <p>Fast kontaktperson på Jobcenteret, som kan bidrage til øget kulturforståelse, herunder medarbejderens forståelse for den arbejdspladskultur der er gældende på den givne arbejdsplads. Kontaktpersonen er tænkt som en støtte til såvel arbejdsgiver som medarbejder.</p> <p>Initiativet/støtten betyder, at flere arbejdsgivere er parate til at ansætte medarbejdere med ikke vestlig baggrund.</p> |
| Kontaktperson ift. initiativet | Grethe Ahlmann Olsen, Funktionsleder, Beskæftigelsesafdelingen, Silkeborg Kommune |

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 | 49,836% (761) | 49,133% |
| Mænd | 57,861% (806) | 61,167% |

| Køn | Personer, der er arbejdsløse | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------------------|---|
| Kvinder | 6,745% (103) | 5,496% |
| Mænd | 7,968% (111) | 5,455% |

| Køn | Personer uden for arbejdsstyrken | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|----------------------------------|---|
| Kvinder | 43,418% (663) | 45,37% |
| Mænd | 34,171% (476) | 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 | 27,692% (522) | 25,681% |

Mænd

25,713% (442)

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 | 14,943% (78) | 20,97% | 14,706% (65) | 17,573% |
| Førtidspension | 24,138% (126) | 34,645% | 31,448% (139) | 40,973% |
| Dagpenge | 5,556% (29) | 7,714% | 6,561% (29) | 8,945% |
| Ressourceforløb | 4,215% (22) | 5,609% | 0% () | 3,428% |
| Sygedagpenge | 3,448% (18) | 4,255% | 4,072% (18) | 4,804% |
| Integrationsydelse | 31,034% (162) | 14,402% | 28,281% (125) | 12,771% |
| Uddannelseshjælp | 1,341% (7) | 1,087% | 1,357% (6) | 1,654% |
| Fleksjob | 8,429% (44) | 5,073% | 7,919% (35) | 4,99% |
| Efterløn | 0,575% (3) | 0,789% | 0% () | 1,037% |
| Jobafklaringsforløb | 3,448% (18) | 3,326% | 3,394% (15) | 2,372% |
| Ledighedsydelse | 2,874% (15) | 1,905% | 1,584% (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 | 18,269% | 12,595% | 11,178% | 8,865% |
| Løntilskud | 0% | 0,943% | 2,417% | 2,483% |
| Virksomhedspraktik | 10,817% | 8,628% | 8,157% | 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:

- Vi er på Jobcentrene målstyrede og forholder os løbende til måltal og resultater. Det betyder bl.a. at vi på integrationsområdet igennem længere tid har været opmærksomme på, at der er store forskelle mellem mænd og kvinders arbejdsmarkedstilnytning. Og vi har gennem det sidste år haft et særligt fokus på at få flere kvinder med ikke vestlig baggrund i beskæftigelse. Dette fokus har vi bl.a. resulteret i, at vi har ansøgt SIRI (Styrelsen for International rekruttering og integration) og fået bevilget penge til finansiering af et treårigt projekt målrettet indvandrerkvinder med ikke vestlig baggrund.

Projektet, som startede i marts 2020 er et arbejdsmarkedsrettet forløb, med sigte på at få flere kvinder med ikke vestlig baggrund i job. I erkendelse af at ligestillingsproblematikken blandt ikke vestlige indvandrere er en kompleks størrelse, har vi valgt at iværksætte et helhedsorienteret tilbud.

Et tilbud hvor der ud over arbejdsmarkedstilknytning er et samtidigt og individuelt tilpasset fokus på kvindernes helbred, familieliv og dansksproglige kompetencer.

Vi har med støtte fra sociallæge fokus på kvindernes helbred, eks. gennem undervisning i mestringsstrategier og vi iværksætter fysisk aktivitet, så kvindernes fysiske funktion fremmes. Vi underviser i ligestillingens historie i Danmark og inddrager rollemodeller med anden etniskbaggrund. Vi inddrager kvindernes netværk, deres børn, mænd, naboer veninder, samt deres professionelle netværk. Vi iværksætter målrettede og individuelt tilpassede sprogforløb

Vi forventer at kunne anvende de erfaringer, vi får fra dette projekt som inspiration for kommende ligestillingsinitiativer for målgruppen af ikke vestlige indvandrerkvinder.

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 | ● |