

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 Billund

# 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:

- Vi tilstræber så vidt muligt en bred personalesammensætning hvad angår alder og køn.

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

| Angiv initiativer  |   |
|--|---|
| <p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p> | • |

|   | 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

|   |  |
|---|--|
| <b>Navn på initiativet</b>                | Rekruttering:<br>På flere institutioner, hvor der er en overvægt af det ene køn, er der initiativer hvor kønsfordelingen indgår i overvejelserne i forbindelse med rekruttering. |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Så vidt muligt sikre en bred personalesammensætning hvad angår alder og køn.   |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | Vi er en meget decentral organisation og derfor udfoldes initiativerne i den enkelte institution/afdeling.   |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | HR- og Arbejdsmiljø<br>hrogarbejdsmiljo@billund.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<br>(Lønramme 39-42) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| <b>Kvinder</b> | 0% (0)                                   | 31,703%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 100% (4)                                 | 68,297%                                    |

| Køn            | Niveau 2 - Chefer<br>(Lønramme 37-38) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|---------------------------------------|--|
| <b>Kvinder</b> | 40% (6)                               | 49,518%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 60% (9)                               | 50,482%                                    |

| Køn            | Niveau 3 - Ledere og<br>specialister (Lønramme<br>35-36) | Gennemsnittet på tværs<br>af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| <b>Kvinder</b> | 80,173% (64,697)   | 70,415%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 19,827% (16)   | 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<br>af alle kommuner |
|----------------|--------------------|--|
| <b>Kvinder</b> | 83,069% (1535,608) | 76,554%                                    |
| <b>Mænd</b>    | 16,931% (312,981)  | 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 |
|----------------|-------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 48,287% (731,863) | 44,926%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 18,036% (54,405)  | 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 |
|----------------|-------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 82,806% (606,028) | 77,997%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 49,621% (26,996)  | 62,118%                                 |

| Køn            | 18,5 - 29,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|-------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 13,354% (97,735)  | 17,093%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 24,881% (13,536)  | 22,901%                                 |

| Køn            | 0 - 18,5 timer   | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 3,84% (28,1)     | 4,91%                                   |
| <b>Mænd</b>    | 25,499% (13,873) | 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:

- Bibliotek og borgerservice:

Vi vil øge andelen af mandlige brugere med 20% i 2021.

Kulturskolen:

Vi giver kvinder og mænd lige adgang til at beklæde stillinger, da ingen af kerneydelserne tilsiger repræsentation af et særligt køn. Det ligger os på sinde at fokusere på selve ydelsen og ikke på kønnet, hverken hos brugeren eller hos formidleren. dog medtager vi kønsaspektet i forhold til afvikling af balletundervisning.

Børnehaver:

Stræber efter at læringsmiljøet imødekommer alle børns behov - uanset køn og etnicitet. Forældre uanset køn og etnicitet er ligeværdige ind i samarbejdet omkring deres barn. Vi ansætter de bedst kvalificerede til stillingerne, uanset køn og etnicitet.

Alle drenge og piger profiterer "mere ensartet" af de pædagogiske læringsmiljø i børnehaven. Mere specifik også at støtte og styrke især den aktuelle drengegrupes følelsesmæssige og sociale udvikling.

Dagplejen:

Ikke en defineret målsætning om ansættelse af mandlige dagplejere, men indkalder altid de mandlige ansøgere såfremt de er kvalificerede til stillingen.

IT, GDPR og GIS:

At fordelingen mellem køn bliver så ligeligt som muligt under hensyntagen til de bedste kompetencer til den enkelte gruppe.

Sundhedsfremme:

Medtænker hvordan vi imødekommer begge køn i pjecer, kommunikation og indhold i indsatserne/tilbuddene.

Handicapområdet:

Alle borgere i §85 støtten vurderes individuelt og deres ønsker tages med i betragtning når der prioriteres vejleder.

|  | 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

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <p><b>Navn på initiativet</b></p> | <p>Sundhedsplejen:<br/>Far-ambassadør i sundhedsplejen.</p> <p>Skole:<br/>Piger og drenges oplevelse af at gå i skole.</p> <p>Biblioteker og Borgerservice:<br/>Flere mænd på bibliotekerne i Billund Kommune.</p> <p>Børnehave:<br/>Fokus på trivsel.<br/>Fokus på kommunikation til begge forældre.<br/>Fokus på kommunikation til to sproget familier.</p> <p>Børnehave:<br/>Program for læringsledelse -<br/>kortlægningsundersøgelser.</p> <p>Børnehave - Initiativer som følge af Program for læringsledelse:<br/>Optimering af det pædagogiske læringsmiljø.</p> <p>Ældreområdet - Køkken:<br/>Smagspanel.</p> <p>Ældreområdet - Plejecenter:<br/>Mandegruppe til spisning af aftensmad på Engbo.<br/>Initiativets igangsættelse måtte udskydes på grund af situationen omkring Corona.</p> <p>Handicapområdet:<br/>Aktiviteter ud af huset (Caféen).</p> |
|-----------------------------------|--|

## Formål og baggrund for initiativet

Sundhedsplejen - Far-ambassadør i sundhedsplejen:  
At styre sundhedsplejerskernes møde med fædre og derved øge fædres deltagelse i sundhedsplejens tilbud. Initiativet har sin baggrund i, at 70% af medarbejderne i sundhedssektoren er kvinder, og at der har været en tendens til ikke at medtænke fædre i sundhedsplejens tilbud. Far-ambassadørens opgave er at sikre, at sundhedsplejerskerne inkluderer fædre, så disse får lyst og behov for at deltage i aktiviteterne omkring graviditet og efter fødslen. Det nationale initiativ er forankret os Forum for Mænds Sundhed.

Skole - Piger og drenge oplevelse af at gå i skole:  
Vi kan se, at drengene trives bedre end pigerne.  
Vi kan se, at pigerne præsterer bedre end drengene  
Formålet er at øge pigernes trivsel og drengenes præstationer.

Biblioteker og Borgerservice - Flere mænd på bibliotekerne i Billund Kommune:

I vores brugerundersøgelse kan vi konstatere at andelen af mænd, der bruger bibliotekerne er forholdsvis meget mindre en andelen af kvinder. Da biblioteket er for alle, så er det oplagt at se på, om vi kan øge andelen af mandlige brugere.

Børnehave - Fokus på trivsel:

At øge pigernes trivsel i børnehaven. Vores kortlægning - T3 viste at der skal fokus på pigetrivsel. Det var ens ved alle interessenter.

Børnehave - Fokus på kommunikation til begge forældre:

At begge forældre får den samme information/dialog i forhold til barnets hverdag. Da vi har forældre der er skilt, er det vigtigt for os at begge forældre bliver involveret i barnets hverdag. Dette gælder for information, kommunikation, samtaler, arrangementer mm.

Børnehave - Fokus på kommunikation til to sproget familier:

At to sproget familier får den samme information på lige vilkår med andre familier.

Børnehave - Program for læringsledelse - kortlægningsundersøgelser:  
Kvalitetsudvikling i dagtilbud.

Børnehave - Initiativer som følge af Program for læringsledelse:

Optimering af det pædagogiske læringsmiljø  
- Hvorfor er der så store forskelle i drenge og pigers opfattelse af relation til voksne?

- Hvorfor er der så store forskelle i pædagogernes opfattelse af drenge og pigers social og personlige kompetencer?

Data og observationer gav anledning til ovenstående problemformuleringer, og viste os, at der var behov for at styrke og støtte især drengegruppens følelsesmæssige og sociale udvikling.

Ønske om at ændre på konteksten og derved især drengegruppens trivsel, således alle børn kunne profitere mere ligeværdigt af læringsmiljøet.

Ønske om at personalet blev endnu mere bevidste om eget ansvar og ageren i relationen til børn (drenge og piger) og handler derefter.

Ønske om at få justeret hverdagens rutinesituationer, overgange og pædagogisk praksis.

Vi ville over tid gerne se flg. tegn:

-Drenge søger og får mere positiv voksenkontakt - og oplever at få mindre skæld ud

-Personalet bliver bedre til at aflæse og imødekomme især drenges behov

-Der ses en forandring i den måde, personalet planlægger og udfører aktiviteter på, og der er alsidige og udfordrende aktivitetstilbud, som begge køn deltager aktivt i – og som børnene efterfølgende selv tager initiativ til at gentage; videreudvikler eller bruger som inspiration til leg.

-Der er en endnu tydeligere struktur for børnene ift. rutinesituationer, og børnene er mere selvhjulpne og udviser mere selvkontrol ift. social og personlig kompetence.

Ældreområdet - Køkken - Smagspanel:

På tværs af køn høre borgernes mening om og medindflydelse på retterne. Begge køn er repræsenteret i panelet og der er borgere fra plejehjem og eget hjem.

Ældreområdet - Plejecenter - Mandegruppe til spisning af aftensmad på Engbo:

Formålet er at undgå ensomhed og sikre at mændene får et godt og sundt måltid mad.

Handicapområdet - Aktiviteter ud af huset (Caféen):

Borgerne er selv med til at beslutte hvilke aktiviteter der skal sættes igang og i denne proces er det tages der hensyn til både alder og køn, så der noget for alle.

Målgruppen for aktiviteterne er psykisk sårbare borgere.

### Beskrivelse af initiativet

#### Sundhedsplejen - Far-ambassadør:

For at styrke dialogen med fædre, har Pædagogisk Psykologisk og Sundhedsafdelingen i lighed med 64 andre kommuner udpeget en sundhedsplejerske som far-ambassadør. Dennes opgave er at guide sine kolleger til i højere grad at inddrage fædre i sundhedsplejens besøg.

#### Skole - Piger og drenge oplevelse af at gå i skole:

Der er ikke et konkret initiativ, men det er hele tiden vores fokus at styrke elevernes trivsel og læring uanset køn. Det gør vi gennem udvikling af den daglige undervisning, arbejdet i det professionelle lærings fællesskab og arbejdet med trivsel i undervisning og firkvarter.

#### Biblioteker og Borgerservice - Flere mænd på bibliotekerne i Billund Kommune:

Målrettet litteraturformidling til mænd, f.eks. i samarbejde med foreninger, interessegrupper og virksomheder. Initiativerne vil primært være digitale, men også litteraturformidling i andre fysiske rum på bibliotekerne i kommunen. Endelig har vi fokus på området i forbindelse med indkøb af materialer og afholdelse af arrangementer.

#### Børnehave - Fokus på trivsel:

Vi skal i efteråret have fokus på at tilbyde pigerne aktiviteter, der støtter om deres trivsel. Høre deres stemme i forhold til hvad de kunne tænke sig og hvad der har betydning for dem.

#### Børnehave - Fokus på kommunikation til begge forældre:

Vi sørger for at sende den samme information ud til begge forældre, her er specielt tænkt på skilsmisefamilier. Begge forældre bliver inviteret til arrangementer, samtaler mm.

#### Børnehave - Fokus på kommunikation til to sproget familier:

Vi tilbyder ekstra samtaler med tolke ved opstart, samt øvrige samtaler. Sender materiale ud på engelsk.

#### Børnehave - Program for læringsledelse - kortlægningsundersøgelser:

Vi betragter børn som børn, forældre som forældre, personale som personale.

I arbejdet med program for læringsledelse i dagtilbud er der foretaget 3 kortlægninger 2015, 2017 og 2019.

Respondenterne har været:

- 4-6 årige børn
- Forældre til 0-6 årige børn
- Kontaktpædagogerne til 4-6 årige børn

- Pædagogiske medarbejdere

- Ledelse

Alle respondenter er anmodet om svar uanset køn og etnicitet.

Forældrene har modtaget besked vedr. undersøgelsen på flere sprog og der har været anvendt tolke i forhold til hjælp til besvarelse.

I forhold til analyse af resultaterne har det været muligt, at opdele i forhold til svar fra køn, ex. at kunne se drengens oplevelse af læringsmiljøet. I analysefasen har vi været i dialog og på opdagelse efter mønstre og sammenhænge i forhold til at arbejde med kvalitetsudvikling af læringsmiljøet, så det imødekommer både drenge og pigers behov, forskellige etniciteters behov etc.

Børnehave - Initiativer som følge af Program for læringsledelse:

Optimering af det pædagogiske læringsmiljø:

Der var – og er fortsat – tale om flere tiltag, der alle har til formål at ændre på de voksnes tilgang til især drengene; at ændre på mulighederne i læringsmiljøet, så både de børne- og vokseninitierede lege og aktiviteter kan blive så alsidige som muligt; at ændre på den fysiske indretning, så der kommer et større fokus på fx kropslige og risikofyldte lege; medinddragelse af børnene ift. nyindkøb; tage udgangspunkt i børnenes optagethed ift. at udbygge lege-rammerne (ex. på konkrete mini- projekter: nyt afgrænset område på legepladsen med det ønskede sorte jord til landbrugslege; ønske om et piratskib blev til ugelangt projekt med et selvbygget skib af brædder osv.) Kontinuerligt være opmærksom på, om vi i hverdagen bevidst eller ubevidst er med til at forstærke evt. kønsstereotype opfattelser og væremåder.

Ældreområdet - Køkken:

Smagspanelet drøfter:

- Variation af retterne

- Nye retter, smagen, konsistensen og udseende

Der er flex-menu, så det er muligt at tilgodese begge køn.

Ældreområdet - Plejecenter:

Åbent for centret til mænd som kan komme ind og få deres aftensmad som gruppe og skabe noget socialt og undgå ensomhed.

Handicapområdet:

Igennem de daglige samtaler med borgerne, der kommer i caféen, kortlægges hvilke aktiviteter der skal sættes i gang.

I valget af aktiviteter der sættes igang tages der hensyn

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
|                                       | til både alder, køn og kognitiv formåen.   |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b> | <p>Sundhedsplejen - Far-ambassadør:<br/>Leder af PPS Maria Sloth Christensen</p> <p>Skole - Piger og drenges oplevelse af at gå i skole:<br/>Skolens leder er ansvarlig for elevernes læring og trivsel.</p> <p>Biblioteker og Borgerservice - Flere mænd på bibliotekerne i Billund Kommune:<br/>Leder Ole Bisbjerg</p> <p>Børnehave - Fokus på trivsel og kommunikation:<br/>Fokus på trivsel<br/>Fokus på kommunikation til begge forældre<br/>Fokus på kommunikation ved to sproget familier<br/>Leder Søs Greve Nielsen</p> <p>Børnehave - Program for læringsledelse - kortlægningsundersøgelser:<br/>Konsulent Karina Krogh Kristensen</p> <p>Børnehave - Initiativer som følge af Program for læringsledelse:<br/>Optimering af det pædagogiske læringsmiljø:<br/>Leder Annette Hald</p> <p>Ældreområdet - Køkken - Smagspanel:<br/>Leder Anne Fillerup</p> <p>Ældreområdet - Plejecenter - Mandegruppe der kommer og spiser aftensmad på Engbo:<br/>Centerleder Jan Petersen</p> <p>Handicapområdet - Aktiviteter ud af huset (Caféen):<br/>Leder Anne-Mette Kjær</p> |

## 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

|   |  |
|---|--|
| <b>Navn på initiativet</b>                | Kvindeforløb   |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | En del kvinder med ikke-vestlig baggrund er langt fra arbejdsmarkedet. De kender ikke deres muligheder og er utrygge omkring det at skulle på arbejdsmarkedet. Forløbet har haft til formål dels at øge deres viden om arbejdsmarkedet, dels at præsentere dem for forskellige uddannelsesmuligheder (f.eks. SOSU-området) og dels at afmystificere det at være på en arbejdsplads i Danmark |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | Virksomhedsbesøg og besøg på uddannelsesinstitutioner. Dialog om kulturen på arbejdspladserne i Danmark – hvilke forventninger er der. Gruppen fik desuden rum til selv at være medbestemmende omkring, hvad man ønskede viden om og på den måde var hele processen omkring det også et element ind i en demokratisk dannelsesproces.  |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | Benny Bundsgaard, Jobkonsulent i integrationsteamet  |

## 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 |
|-----|--------------------------|---|
|-----|--------------------------|---|



|                |               |         |
|----------------|---------------|---------|
| <b>Kvinder</b> | 51,601% (290) | 49,133% |
| <b>Mænd</b>    | 68,156% (366) | 61,167% |

| Køn            | Personer, der er arbejdsløse | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 4,27% (24)                   | 5,496%                                  |
| <b>Mænd</b>    | 4,283% (23)                  | 5,455%                                  |

| Køn            | Personer uden for arbejdsstyrken | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|----------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 44,128% (248)                    | 45,37%                                  |
| <b>Mænd</b>    | 27,561% (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 |
|----------------|---|---|
| <b>Kvinder</b> | 23,695% (168)                           | 25,681%                                 |
| <b>Mænd</b>    | 19,369% (135)                           | 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 |
|---------------------------------|--------------|---|--------------|--|
| <b>Kontanthjælp</b>             | 7,143% (12)  | 20,97%  | 6,667% (9)   | 17,573%  |
| <b>Førtidspension</b>           | 35,119% (59) | 34,645%   | 45,926% (62) | 40,973%  |
| <b>Dagpenge</b>                 | 5,357% (9)   | 7,714%  | 5,185% (7)   | 8,945%   |
| <b>Ressourceforløb</b>          | 2,381% (4)   | 5,609%  | 4,444% (6)   | 3,428%   |
| <b>Sygedagpenge</b>             | 3,571% (6)   | 4,255%  | 2,963% (4)   | 4,804%   |
| <b>Integrationsydelse</b>       | 26,786% (45) | 14,402%   | 24,444% (33) | 12,771%  |
| <b>Uddannelseshjælp</b>         | 0% ()        | 1,087%  | 0% ()        | 1,654%   |
| <b>Fleksjob</b>                 | 11,31% (19)  | 5,073%  | 5,926% (8)   | 4,99%  |
| <b>Efterløn</b>                 | 0% ()        | 0,789%  | 0% ()        | 1,037%   |
| <b>Jobafklaringsforløb</b>      | 2,381% (4)   | 3,326%  | 0% ()        | 2,372%   |
| <b>Ledighedsydelse</b>          | 4,762% (8)   | 1,905%  | 0% ()        | 1,298%   |
| <b>Revalidering</b>             | 0% ()        | 0,198%  | 0% ()        | 0,127%   |
| <b>Forrevalidering</b>          | 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 |
|---|---------|---|--------|--|
| <b>Ordinær uddannelse</b>                           | 20,561% | 12,595%   | 4,545% | 8,865%   |
| <b>Løntilskud</b>                                   | 0%      | 0,943%  | 0%     | 2,483%   |
| <b>Virksomhedspraktik</b>                           | 0%      | 8,628%  | 4,545% | 6,61%  |
| <b>Nytteindsats</b>                                 | 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 indvandrer mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen? |     | ●  |

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

- Kvindeforløbet kører også fremadrettet. Der forventes løbende iværksat beskæftigelsesrettede tiltag særligt målrettet ikke-vestlige indvandrere (særligt kvinder). Det specifikke indhold vil afspejle målgruppens sammensætning og behov.

# AFSLUTNING

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

- Data i ligestillingsredegørelsen fremsendes med forbehold for Politisk godkendelse den 6.10.2020.

| Ja                               |   |
|----------------------------------|---|
| Spørgeskemaet er færdigudfyldt   | ● |
| Spørgeskemaet godkendes og låses | ● |