

Mark Brat + Team 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 Frederiksberg

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 arbejder for en ligelig kønsfordeling blandt ledere.

	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:

- Vi arbejder for en ligelig kønsfordeling blandt medarbejdere og i forbindelse med budget 2019 var partierne enige om at arbejde for, at flere mænd vælger at blive ansat som pædagoger i dagtilbuddene på Frederiksberg.

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	
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" 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"/>

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 rollemønstre 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	Pilotprojekt med rekrutteringsvideoer på dagtilbudsområdet
Formål og baggrund for initiativet	Undersøge om det er muligt at tiltrække flere og andre kandidater til stillinger som er svære at besætte, herunder at rekruttere pædagoger af begge køn.
Beskrivelse af initiativet	Det er blevet teknisk muligt med vores nye karrieresider på kommunens hjemmeside, at "brande" de enkelte områder blandt andet med video som også kan bruges på de konkrete jobopslag. I den forbindelse vil der på børne- og ungeområdet blive udarbejdet en pilot-rekrutteringsvideo på et par dagtilbud for at undersøge, om det er muligt at tiltrække flere og andre kandidater til stillinger, som er svære at besætte, herunder at rekruttere pædagoger af begge køn. Såfremt pilot-rekrutteringsvideoerne har den ønskede effekt, kan der blive udarbejdet videoer til de øvrige dagtilbud.
Kontaktperson ift. initiativet	Maria Milling Oddershede (maod01@frederiksberg.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	25% (1)	31,703%
Mænd	75% (3)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	44,758% (12)	49,518%
Mænd	55,242% (14,811)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	66,199% (140,324)	70,415%
Mænd	33,801% (71,649)	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	68,876% (3645,625)	76,554%
Mænd	31,124% (1647,4)	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	35,96% (1269,222)	44,926%
Mænd	19,387% (309,487)	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	72,65% (922,092)	77,997%
Mænd	61,463% (190,22)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,306% (257,734)	17,093%
Mænd	26,141% (80,904)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	7,043% (89,396)	4,91%
Mænd	12,396% (38,362)	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	Fædre på forkant
Formål og baggrund for initiativet	Sundhedspleje har de senere år haft fokus på "kønsneutralitet" i sin kommunikation og sine materialer, herunder tilbud der retter sig til fædre. En bevilling fra Det Obelske Familiefond har gjort det muligt at udbyde et gruppetilbud til fædre i 2019.
Beskrivelse af initiativet	I projekt Fædre på Forkant afprøver og realiserer Frederiksberg, Ringsted og Thisted Kommuner et nyt målrettet fædregruppetilbud, de selv har været med til at udvikle. Erfaringsmæssigt er det kun en brøkdel af alle tilbud til småbørnsfamilier der er målrettet fædre. Det er de på trods af, at det er velunderbygget, hvor vigtig inklusionen af fædre er især i de udsatte familier. Ambitionen er, at projektet vil resultere i et succesfuldt tilbud, som kan bredes ud til mange flere kommuner.
Kontaktperson ift. initiativet	Socialt Udviklingscenter

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	Kvinder i job
Formål og baggrund for initiativet	Undervisningsforløb for borgere med flygtningebaggrund, der har problemer ud over ledighed, med fokus på sundheds- og sygdomsforståelse i kontekst af arbejdsmarkedet.
Beskrivelse af initiativet	<p>Der er etableret et samarbejde med Frederiksberg Sundhedscenter om opkvalificering af kvinder med problemer ud over ledighed.</p> <p>Der er fokus på den gruppe af de aktivitetsparate flygtninge, som, på trods af sundhedsmæssige udfordringer, vurderes at have ressourcerne til at kunne deltage i og profitere af et undervisningsforløb med fokus på sundheds- og sygdomsforståelse i kontekst til arbejdsmarkedet. Borgerne afklares i forhold til virksomhedsrettet aktivering, og derudover er det målsætningen, at alle deltagere i forbindelse med indsatsen tilknyttes et relevant kommunalt eller frivilligt sundhedstilbud, hvilket vil understøtte deres muligheder for at opnå større tilknytning til arbejdsmarkedet.</p> <p>Projektet har omhandlet undervisning i psykoedukation, sundhed og kostvejledning, samt undervisning i social færdighedstræning i relation til arbejdsmarkedet. Derudover har forløbet haft et ugentligt træningspas faciliteret af en fysioterapeut, og der har været virksomhedsbesøg.</p> <p>Status: Som opfølgning på og understøttelse af den positive udvikling, er kvinderne nu er i gang med opkvalificering på internt værksted – i køkkenet på F86 projekt "Service og sundhed"</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Arbejdsmarkedsafdelingen

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	51,695% (1876)	49,133%
Mænd	64,078% (1914)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,692% (134)	5,496%
Mænd	4,386% (131)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	44,613% (1619)	45,37%
Mænd	31,537% (942)	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	20,166% (875)	25,681%
Mænd	18,073% (677)	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	18,971% (166)	20,97%	20,532% (139)	17,573%
Førtidspension	40,229% (352)	34,645%	43,722% (296)	40,973%
Dagpenge	8,914% (78)	7,714%	10,487% (71)	8,945%
Ressourceforløb	5,943% (52)	5,609%	2,659% (18)	3,428%
Sygedagpenge	3,657% (32)	4,255%	4,136% (28)	4,804%
Integrationsydelse	10,514% (92)	14,402%	8,567% (58)	12,771%
Uddannelseshjælp	0,457% (4)	1,087%	1,182% (8)	1,654%
Fleksjob	4% (35)	5,073%	3,25% (22)	4,99%
Efterløn	1,486% (13)	0,789%	1,477% (10)	1,037%
Jobafklaringsforløb	4,343% (38)	3,326%	3,397% (23)	2,372%
Ledighedsydelse	1,029% (9)	1,905%	0,443% (3)	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	7,951%	12,595%	4,454%	8,865%
Løntilskud	0,883%	0,943%	1,336%	2,483%
Virksomhedspraktik	3,71%	8,628%	7,572%	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:

- Projekt service og sundhed er udsprunget af de gode resultater med projekt "Job og sundhed", idet det anses som essentielt at vedligeholde motivationen i forhold til at styrke deres fysiske og mentale sundhed samt de positive forandringer, som borgerne har opnået og arbejdet med i 'Job og Sundhed'. Kvinderne har behov for yderligere opkvalificering. Herudover opnåelse af, faglige kvalifikationer samt personlige kompetencer i forhold til at opnå tro på egne evner på deres vej til arbejdsmarkedet. Målsætningen er – ud over opkvalificering og afklaring af arbejdsevne - at styrke deltagernes muligheder for at kunne håndtere en dagligdag med arbejde og andre gøremål med færre smerter og mere mobilisering. Målgruppen er karakteriseret af at være udfordret af både fysiske, psykiske og sociale problemstillinger.

Derudover har målgruppen enten lidt eller ingen erfaring fra arbejdsmarkedet – hverken i Danmark eller hjemlandet.

Initiativet er sat i gang, men endnu ikke gennemført.

AFSLUTNING

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

- Ligestillingsaspektet indgår som en del af det generelle personalepolitiske arbejde hvor Frederiksberg Kommune ønsker at gøre brug af de ansattes alsidige kvalifikationer uanset køn, alder, etnisk tilhørsforhold, tro og politisk overbevisning.

Vi arbejder for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger ved intern rådgivning og rekrutteringsguide der blandt andet henstiller til en ligelig kønssammensætning i ansættelsesudvalget. Da det ikke fremgår som en svarmulighed i redegørelsen, er dette baggrunden for, at der er svaret "andet".

I redegørelsen ovenfor svarer vi nej til om vi på baggrund af tallene forventer at igangsætte initiativer. Dette er ikke et udtryk for passivitet, for der er jo sat initiativer i gang og ligestilling har løbende både politisk bevågenhed og forvaltningens fokus. Men selve tallene i undersøgelsen har ikke direkte ansporet til at igangsætte initiativer. Derfor bliver svaret også nej.

Frederiksberg Kommune har på beskæftigelsesområdet bedre resultater i ligestillingsredegørelsen for både kvinder og mænd end gennemsnittet. Tallene viser, at vi har flere beskæftiget, færre arbejdsløse, færre uden for arbejdsstyrken og færre på offentlig forsørgelse. Ligestillingsredegørelsen giver derfor ikke anledning til at igangsætte nye tiltag i sig selv inden for beskæftigelsesområdet. Der igangsættes dog løbende nye udviklingsinitiativer som eksempelvis projekt service- og sundhed beskrevet ovenfor.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●