

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 Nordfyn

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

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 checked="" 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	Ligestillingspolitik i Nordfyns Kommune
Formål og baggrund for initiativet	<p>Ligestilling i Nordfyns Kommune handler om at give ansatte, uanset køn, alder eller baggrund, de samme muligheder og vilkår.</p> <p>Vores holdning er, at kønnenes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Ligestilling opnås ikke ved at behandle forskellige medarbejdere ens. Ligestilling opnås, når forskelligheder respekteres og anerkendes som værdifulde for løsningen af kommunens opgaver.</p>

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Nordfyns Kommunes politik for ligestilling lægger vægt på tre vigtige, men forskellige sider af ligestilling:</p> <p>Ligeberettigelse i kommunen:</p> <p>Det vil sige sikring af de samme vilkår, rettigheder og muligheder i kommune for begge køn.</p> <p>Vi behandler mandlige og kvindelige ansatte på alle niveauer lige, så begge køn er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løn- og løntillæg, jobindhold, orlov (herunder barselsorlov), karriere, forfremmelse mv.</p> <p>Vi ønsker, at vores stillinger er tiltrækkende for begge køn.</p> <p>Vi ønsker en kønsblandet ledelse. Der skal derfor være særlig opmærksomhed på at tilskynde både mænd og kvinder til at søge lederstillinger. Det prioriteres dog, at det er den bedst egnede kandidat med de rette personlige og faglige kompetencer som ansættes.</p> <p>Ligeværd på arbejdspladsen</p> <p>Det vil sige sikring af, at begge køn oplever ligeværdighed på den enkelte arbejdsplads.</p> <p>Vi behandler og vurderer mandlige og kvindelige ansatte ligeværdigt, så begge i deres arbejde oplever respekt og ligeværd.</p> <p>Alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver – uanset om de udføres af kvinder eller mænd – er lige værdsat.</p> <p>Ligestilling på arbejdspladsen</p> <p>Det vil sige sikring af, at den kommunale service til borgere og brugere er præget af ligebehandling og ligeværd mellem kønnene.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>-</p>

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% (4)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	63,636% (7)	49,518%
Mænd	36,364% (4)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	66,125% (48,8)	70,415%
Mænd	33,875% (25)	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	79,359% (1507,064)	76,554%
Mænd	20,641% (391,982)	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	47,88% (700,12)	44,926%
Mænd	16,499% (61,655)	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	79,039% (553,371)	77,997%
Mænd	63,165% (38,945)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	16,901% (118,33)	17,093%
Mænd	23,305% (14,369)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,059% (28,419)	4,91%
Mænd	13,53% (8,342)	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	1. Sund i Naturen 2. Analyse af forskellen på børns læring ud fra køn
Formål og baggrund for initiativet	1. Øge sundhedsindsatsen for mænd 2. At afdække om vi i kerneydelserne rammer begge køn tilfredsstillende
Beskrivelse af initiativet	1. Fysisk aktivitet i naturen 2. Der er indhentet data på, hvordan kønnene reagerer og responderer på forskellige pædagogiske tiltag
Kontaktperson ift. initiativet	1. Chefkonsulent Flemming Lassen, Sundhed og Rehabilitering

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	Flygtninge i arbejde i Nordfyn (FINIA)
Formål og baggrund for initiativet	Flere flygtninge hurtigere i job og selvforsørgelse, inkl. en særlig del for flygtningekvinder.
Beskrivelse af initiativet	Formålet med projekter, der er et supplement til den almindelige generelle job- og integrationsindsats, er at flere flygtninge hurtigere skal i job, uddannelse og selvforsørgelse med henblik på maksimum at kunne klare sig selv, fordi det er hensigtsmæssigt i det danske samfund for alle grupper, også flygtninge, heraf relativt flest fra Syrien. Baggrunden for projektet er, at der er brug for en ekstrainsats på området. På den ene side lykkes jobintegrationsindsatsen for flygtninge ikke af sig selv. På den anden side kan jobcentret ikke alene og ved normalindsats lykkes med at motivere og engagere ledige borgere, herunder flygtninge, til selv at tage størst mulig ansvar og handling for egen jobsituation, hvis ikke det er muligt at prioritere ekstra ressourcer til opgaver og relationer.
Kontaktperson ift. initiativet	Projektleder Kim Ole Sørensen, jobcentret.

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	40,196% (164)	49,133%
Mænd	53,415% (219)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	11,275% (46)	5,496%
Mænd	14,878% (61)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	48,529% (198)	45,37%
Mænd	31,707% (130)	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	21,429% (111)	25,681%
Mænd	22,97% (116)	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	10,811% (12)	20,97%	8,621% (10)	17,573%
Førtidspension	22,523% (25)	34,645%	22,414% (26)	40,973%
Dagpenge	4,505% (5)	7,714%	5,172% (6)	8,945%
Ressourceforløb	0% ()	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	2,703% (3)	4,255%	0% ()	4,804%
Integrationsydelse	48,649% (54)	14,402%	50% (58)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	3,448% (4)	1,654%
Fleksjob	5,405% (6)	5,073%	3,448% (4)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	0% ()	3,326%	4,31% (5)	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	46,392%	12,595%	15,385%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	2,885%	2,483%
Virksomhedspraktik	6,186%	8,628%	6,731%	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?	●	

AFSLUTNING

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

- Supplerende bemærkning vedr. beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande:

Vi kender i forvejen arbejdsmarkedssituationen og udfordringerne for de forskellige målgrupper, der er omfattet af en jobindsats i jobcentret i kommunen, herunder for mænd og kvinder fra ikke-vestlige lande. Vi arbejder med et ligestillingsmål om at lykkes med så hurtigt som muligt at skabe jobresultater for alle personer og målgrupper, dvs. med et individuelt udgangspunkt. Vores jobindsats har et beskæftigelsessigte før det har et ligestillingsformål.

Vores jobrettede tiltag for danskere, indvandrere, flygtninge, mænd og kvinder, også fra ikke-vestlige lande, tager udgangspunkt i en individuel jobrettet indsats, hvor vi er tidlige, aktive, sammenhængende og især virksomhedsrettet. Når vi møder den enkelte borger med det udgangspunkt, så finder vi sammen med dem den konkrete jobrettede indsats, der hjælper dem til selv hurtigst muligt at komme i job, begynde uddannelse og blive selvforsørgende.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●