

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 Ringkøbing-Skjern

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 skal sikres, at begge køn så vidt muligt er repræsenteret i ansættelsesprocessen. Vi ønsker en kønsblandet ledelse. Der skal derfor være særlig opmærksomhed på at tilskynde både mænd og kvinder til at søge lederstillinger, og der skal arbejdes på at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Vi ønsker attraktive arbejdspladser for både mandlige og kvindelige ansatte, hvilket blandt andet betyder, at der skal arbejdes på at tiltrække mænd til kommunens mange kvindedominerede arbejdspladser, f.eks. børnehaver, skoler, sundheds- og omsorgsområdet, samt handicap- og psykiatriområdet.

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	Medarbejders mulighed for at gå op i tid. Endvidere har vi fokus på at 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.
Formål og baggrund for initiativet	Det er forventet, at Ringkøbing-Skjern Kommune i fremtiden vil stå over for rekrutteringsudfordringer og mangel på arbejdskraft inden for flere fag. For at undersøge muligheden for at dække den manglende arbejdskraft ved at lade medarbejdere gå op i tid, er medarbejderne blevet spurgt, hvorvidt de kunne ønske at gå op i antal arbejdstimer.
Beskrivelse af initiativet	Medarbejderne er blevet spurgt i forbindelse med trivselsundersøgelsen om de ønskede at gå op i tid, hvis det er muligt. Det er påpeget, at individuelle og konkrete ønsker skal altid drøftes og aftales med nærmeste leder
Kontaktperson ift. initiativet	Trine Hebsgaard: trine.hebsgaard@rksk.dk eller 99 74 12 10

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	33,333% (1)	31,703%
Mænd	66,667% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	43,75% (7)	49,518%
Mænd	56,25% (9)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	72,541% (123,665)	70,415%
Mænd	27,459% (46,811)	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	81,683% (3082,868)	76,554%
Mænd	18,317% (691,302)	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	52,817% (1586,22)	44,926%
Mænd	19,235% (127,027)	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	73,964% (1173,233)	77,997%
Mænd	55,93% (71,046)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,108% (318,965)	17,093%
Mænd	24,115% (30,632)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,927% (94,023)	4,91%
Mænd	19,955% (25,349)	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:

- Vores målsætning er, at der er lige adgang for mænd og kvinder med behov. Når vi lige nu gør en særlig indsats for mændene, skyldes det det faktum, at der er evidens for at de "er dårligere til at tage sig af sig selv". Projektet er bygget sammen med de forebyggende hjemmebesøg, hvor såvel mænd som kvinder kan henvende sig/bliver tilbudt besøg.

Vi har i princippet lige adgang for mænd og kvinder, lige i øjeblikket gør vi bare en ekstra indsats for at opspore og tilbyde mændene samtale/hjælp/andet.

	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	Ældre mænds trivsel.
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med projektet er at bedre målgruppens trivsel. Forskning viser, at enlige mænd, især dem med lavt uddannelsesniveau og lav indkomst lever kortere og lider af flere (livsstils)sygdomme end andre mænd. Der er på Sundhedscenter Vest derfor igangsat et to-årigt projekt med fokus på at opsøge ældre enlige mænd over 65 år, for at forebygge dette, bl.a. ved rådgivning og ved at søge at brobygge til allerede eksisterende initiativer i Ringkøbing-Skjern kommune. Projektet er støttet af Sundhedsstyrelsen.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>sundhedsfaglig medarbejder Randi Susanne Pedersen har både ringet og sendt breve til en gruppe enlige ældre mænd over 65 år; breve, hvor hun melder sin ankomst til en snak på en given dato og klokkeslæt, medmindre de ringer og melder afbud. Indtil videre har det vist sig, at to ud af tre tager imod besøget, når de så direkte bliver opfordret til en snak om sundhed og trivsel.</p> <p>Baggrunden for besøgene er, at netop enlige ældre mænd står i skudlinjen for ensomhed og ubehandlede skavanker, når deres liv tager en uventet drejning – eller når de slet og ret bliver ældre og måske mister troen på, at der er noget tilbage at leve for:</p> <p>- Vi kan se, at omvæltende livssituationer kan være medvirkende årsag til mistroivsel som kan være svær at tale om for mange – ikke mindst mænd af en vis alder, og derfor opsøger de ikke nødvendigvis den tilgængelige hjælp, siger Hanne Larsen, projektleder i Sundhedscenter Vest under Ringkøbing-Skjern Kommune.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Randi Susanne Pedersen: randi.pedersen@rksk.dk eller 20183302 Hanne Larsen: hanne.larsen@rksk.dk eller 99741593</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

Navn på initiativet	Integrationsenhed i Ringkøbing Skjern Kommune
Formål og baggrund for initiativet	Den politiske vision Ringkøbing-Skjern kommune vil skabe rammerne for en vellykket integration i forhold til alle aspekter af livet som borger, og det er visionen at alle får et tilhørsforhold som gør, at de aktivt kan deltage og udfolde sig på lige fod med andre i samfundet.
Beskrivelse af initiativet	I RKSJ har vi en særlig integrationsenhed, hvor der er ansat medarbejdere med specialiserede kompetencer inden for integration. Det betyder, at vi udover den beskæftigelsesrettede indsats har integrationsfaglige indsatser, der er med til at træne både kvinder og mænd i forhold til det danske samfund. Det er blandt kurser om arbejdspladskultur, arbejdsforhold, fokus på hvordan arbejds- og familieliv kombineres, det at være familie i Danmark mv. Derudover er udgangspunktet for den beskæftigelsesrettede indsats, at både kvinder og mænd indgår i de beskæftigelsesrettede tilbud som vi har for alle målgrupper i Jobcenteret.
Kontaktperson ift. initiativet	Marianne Gramstrup: marianne.gramstrup@rksk.dk eller 99741456

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	56,345% (555)	49,133%
Mænd	66,887% (606)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,802% (67)	5,496%
Mænd	7,616% (69)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	36,853% (363)	45,37%
Mænd	25,497% (231)	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	24,362% (277)	25,681%
Mænd	20,09% (223)	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	7,22% (20)	20,97%	4,933% (11)	17,573%
Førtidspension	27,076% (75)	34,645%	33,632% (75)	40,973%
Dagpenge	5,415% (15)	7,714%	6,278% (14)	8,945%
Ressourceforløb	1,805% (5)	5,609%	2,691% (6)	3,428%
Sygedagpenge	3,971% (11)	4,255%	5,83% (13)	4,804%
Integrationsydelse	34,296% (95)	14,402%	30,942% (69)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	11,191% (31)	5,073%	8,52% (19)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	4,332% (12)	3,326%	4,036% (9)	2,372%
Ledighedsydelse	3,971% (11)	1,905%	2,242% (5)	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	30,045%	12,595%	17,576%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	1,794%	8,628%	4,242%	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.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●