

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 Roskilde

# 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:

- Ja, lokale målsætninger.

På Vicekommunaldirektørens område er der eksempelvis et generelt ønske om, at begge køn er repræsenteret så lige som muligt i vores forskellige opgaver/ydelser. Herunder Administration/kontor: 50%, Ejendomsservice: opmærksomme på og ønske om at øge andelen af kvinder, og Rengøring: opmærksomme på og ønske om at øge andelen af mænd.

På alle direktørområder er der lokal opmærksomhed på balance mellem kønnene ved rekruttering. Kandidater til samtaler udvælges som udgangspunkt ud fra de kvalifikationer, der efterspørges i den ledige stilling, og det tilstræbes, at begge køn er repræsenteret ved samtaler forud for endelig udvælgelse.

## 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

<b>Navn på initiativet</b>	Det er ikke et udpeget initiativ som sådan, men handler om rekruttering.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet er at rekruttere nye medarbejdere fra det underrepræsenterede køn på Skole- og Børneområdet.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Det sikres altid at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg, og at der udvælges kandidater til samtaler, hvor der altid er repræsentanter fra begge køn. I forbindelse med udarbejdelse af stillingsannoncer tænkes der i kommunikation, der målretter sig til begge køn også det underrepræsenterede køn.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Direktørområdet Skole og Børn

## 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
<b>Kvinder</b>	33,333% (2)	31,703%
<b>Mænd</b>	66,667% (4)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	45,833% (11)	49,518%
<b>Mænd</b>	54,167% (13)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	73,764% (209,567)	70,415%
<b>Mænd</b>	26,236% (74,537)	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
<b>Kvinder</b>	76,468% (4848,471)	76,554%
<b>Mænd</b>	23,532% (1492,035)	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>	48,716% (2290,285)	44,926%
<b>Mænd</b>	26,426% (374,256)	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>	75,226% (1722,883)	77,997%
<b>Mænd</b>	64,327% (240,749)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	19,541% (447,546)	17,093%
<b>Mænd</b>	23,909% (89,482)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	5,233% (119,856)	4,91%
<b>Mænd</b>	11,763% (44,025)	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:

- Ja, lokale målsætninger.

På eksempelvis direktørområdet Social, Job og Sundhed er udgangspunktet for kerneydelserne på hhv. ældre, sundhed, beskæftigelses- og socialområdet, at man tager afsæt i den enkelte borgers behov og forudsætninger og tilrettelægger ydelserne efter det – uafhængigt af om man er mand eller kvinde. Derudover er der viden om, at på sundhedsområdet kan det være nødvendigt at differentiere ydelser og indsatser så de retter sig mod begge køn. Det gælder fx i den forebyggende indsats samt i forskellige rehabiliteringstilbud.

	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

<b>Navn på initiativet</b>	"Mandefællesskaber"
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Modvirke ensomhed og derigennem bedre sundheden blandt mænd over 60 år.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	På baggrund af gode erfaringer med oprettelse af mandefællesskaber har Roskilde Kommune modtaget satspuljemidler til i 2 år at udvikle og implementere oprettelse af mandefællesskaber samt forankre indsatsen i en frivillig forening.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Projektleder Jeanne Schlenzig, jeannes@roskilde.dk

## 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>	"Godt videre", "MIBB" og "KIBB" (Jobskole) for borgere på integrationsområdet
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	"Godt videre" - Bringe nydanske kvinder med langvarig arbejdsløshed og andre udfordringer tættere på arbejdsmarkedet.  "MIBB og KIBB" - At de deltagende mænd og kvinder bliver selvforsørgende hurtigst muligt.

### Beskrivelse af initiativet

Godt videre - I en periode på ca. 3 måneder i 2019 mødtes 10 kvinder og forskellige tolke to gange ugentligt til oplæring i dat danske arbejdsmarkedskrav. Kvinderne fik bl.a. et hygiejnekursus og øvede madlavning til daginstitutioner. Der var stort fremmøde og flere kvinder kom i praktik efterfølgende.

KIBB - KIBB startede 3. dec. 2018. KIBB er en indsats for gruppen af kvinder i den 5-årige integrationsperiode, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Formålet med KIBB-indsatsen som helhed er, at den skal sikre videndeling gennem tværfagligt samarbejde og netværksmøder. KIBB skal klarlægge, hvilke barrierer den enkelte kvinde står med og når de er identificerede, så skal vi handle på dem.

Målgruppen af kvinder har med variationer følgende fælles karakteristika:

De har flere afbrudte praktikker bag sig, de ikke har været i praktik i længere tid forud for opstart i jobskolen, de har mange undskyldninger for ikke at kunne deltage i praktik, de har ingen- eller ringe arbejdsidentitet, og de er underlagt kulturelt betingede barrierer og familiestrukturer som modarbejder fuldt jobmæssigt fokus.

Formålet for kvinden er at bearbejde de barrierer, der hindrer hende i at deltage konstruktivt og engagerer sig 100 % i projektet med, at hun bliver selvforsørgende.

Jobskolen udgør en bærende del af KIBB. Her går kvinderne to dage om ugen i samlet 11 timer om ugen. De modtager jobrettet undervisning, møder rollemodeller, træner samtaler, kommer på virksomhedsbesøg, forberedes til praktikforløb, kompetenceafklares og styrkes i det hele taget til at forstå deres muligheder i forhold til fremtidigt arbejde – herunder hvilke udviklingsskridt de skal arbejde på frem mod jobbet. Jobskolen indeholder også brancherettet sprogundervisning.

LO/3F kommer og giver oplæg om fagforeninger og a-kassers rolle men også forståelse af ansættelseskontrakter og lønsedler.

Jobskolen fungerer også som en mellembase mellem kvindens praktikforløb. Enten er hun i jobskole (2 dage om ugen) og sprogskole (3 dage om ugen), eller også er hun i praktik (2 dage om ugen) og sprogskole (3 dage om ugen). Altså er kvinden i KIBB engageret 5 dage om ugen frem til hun er i job.

	<p>I det omfang praktik ikke fører til løntilskud eller ordinært arbejde, så returnerer kvinden til jobskolen. Først når kvinden er selvforsørgende, træder hun ud af KIBB.</p> <p>Status: I de 11 måneder vi har kørt KIBB har vi haft 53 kvinder på jobskolen med løbende optag og afgang. 19 er pt i praktik eller løntilskud. 17 er blevet selvforsørgende, enten gennem SU, ordinært arbejde eller deres samlever. Kun ganske få er stoppet i utide, og når det er sket, har det været med kvinden retur til jobskolen med det samme og fortsætte det videre arbejde.</p> <p>Dette var en gruppe vi havde meget lidt succes med at flytte overhovedet inden vi gik i gang, så vi oplever at indsatsen med øget fokus på barrierer hos kvinden og videndeling i netværk blandt kolleger, virker.</p> <p>MIBB - MIBB er den mandlige pendant til KIBB og målgruppebeskrivelsen er i store træk den samme som for kvinderne. Dog har mændene en lidt større arbejdsidentitet samt en naturligt indbygget forståelse af deres rolle som forsørger for familien. Det gør generelt set mændene mere utålmodige og frustrerede, hvilket vi søger at udnytte ved hurtigst muligt at skabe relationer til arbejdsmarkedet. Derved adskiller MIBB sig fra KIBB ved at der er mere fokus på direkte jobrettede aktiviteter, frem for de mere indirekte jobrettede aktiviteter for KIBB.</p> <p>MIBB er ligesom KIBB centreret om en Jobskole to dage om ugen i samlet 11 timer/uge. MIBB er startet 9. nov. 2019.</p> <p>Målet med MIBB er det samme som for kvinderne. Selvforsørgelse, og dette helst på en måde så de ikke igen vender retur til jobcentret.</p> <p>Status: MIBB har kørt i 2 måneder. Vi har haft foreløbigt 12 mænd tilknyttet.</p>
<p><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>Godt videre - Sundhedskonsulent Anita Lykke Larsen, <a href="mailto:anitall@roskilde.dk">anitall@roskilde.dk</a>.</p> <p>KIBB og MIBB - Stig Svendsen, virksomhedskonsulent/Integrations- og beskæftigelsesambassadør Integration, Jobcenter Roskilde eller Karen Djørup, Jobcenterchef i Roskilde Kommune</p>

## 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>	50,74% (926)	49,133%
<b>Mænd</b>	62,383% (1131)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	6,027% (110)	5,496%
<b>Mænd</b>	6,343% (115)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	43,233% (789)	45,37%
<b>Mænd</b>	31,274% (567)	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>	25,878% (545)	25,681%

---

**Mænd**

23,12% (495)

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>	18,899% (103)	20,97%	15,556% (77)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	34,312% (187)	34,645%	32,929% (163)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	7,339% (40)	7,714%	9,495% (47)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	4,587% (25)	5,609%	3,434% (17)	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	3,67% (20)	4,255%	4,242% (21)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	19,817% (108)	14,402%	23,03% (114)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	0% ()	1,087%	2,828% (14)	1,654%
<b>Fleksjob</b>	3,853% (21)	5,073%	4,04% (20)	4,99%
<b>Efterløn</b>	0% ()	0,789%	1,414% (7)	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	4,587% (25)	3,326%	2,02% (10)	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	1,835% (10)	1,905%	0,808% (4)	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>	16,364%	12,595%	13,232%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	1,039%	0,943%	3,308%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	9,87%	8,628%	5,344%	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 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:

- Direktørområdet Social, Job og Sundhed påpeger følgende: 1. Vi kommer til at arbejde med effekterne af de aktiviteter, som vi anvender i dag mhp. at justere aktiviteterne, så de mere effektivt arbejder mod selvforsørgelse. 2. Vi vil overveje om de erfaringer, som gøres i jobskolen med fordel kan anvendes andre steder i Jobcentret. 3. Vi vil foretage en analyse ift. mændene, da vi indtil nu mest har kigget på kvinderne i målgruppen. Og 4. Vi vil vurdere, hvordan vi bedst muligt arbejder med manglende dansk kundskaber i målgruppen, fordi vi ofte ser det som en væsentlig begrænsning ift. tilbagevenden til arbejdsmarkedet.



# AFSLUTNING

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

- Skole- og Børneudvalget, Plan- og Teknikudvalget og Udvalget for Vækst, Erhverv og Globalisering har udpeget FNs verdensmål om ligestilling mellem kønnene som et af de verdensmål, som udvalgene vil arbejde videre med.

Plan- og Teknikudvalg har valgt målet, fordi der i byggebranchen traditionelt er en overrepræsentation af mænd, og at der derfor skal være en opmærksomhed om vilkårene for kvinder her. Dette har bl.a. ført til øget opmærksomhed i forvaltningen om bl.a. tiltaleformer. Jævnligt tiltales kvindelige byudviklingskonsulenter og planlæggere ved eksterne møder med developere m.fl. som "piger" eller endda til afdelingschefen som "dine piger". Dette er ofte sagt i en venlig og imødekommende ånd, men det kan opleves som nedsættende og som en manglende anerkendelse af fagligheden, som disse kvinder repræsenterer. Indsatsen består i, at både medarbejdere og chefer reagerer ikke bebrejdende men oplysende, når medarbejdere tiltales/omtales som "piger", og det fører helt overvejende til en positiv dialog om betydning, magtrelationer og ligestilling – og dermed et kim til ændret adfærd og større rummelighed for kvinder i branchen.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●