

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 Vallensbæk

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	Vallensbæk Kommune har ingen eksempler på initiativer
Formål og baggrund for initiativet	Vallensbæk Kommune har ingen eksempler på initiativer
Beskrivelse af initiativet	Vallensbæk Kommune har ingen eksempler på initiativer
Kontaktperson ift. initiativet	Vallensbæk Kommune har ingen eksempler på initiativer

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

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	66,667% (2)	49,518%
Mænd	33,333% (1)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	66,623% (37,926)	70,415%
Mænd	33,377% (19)	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	75,199% (798,358)	76,554%
Mænd	24,801% (263,302)	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	41,185% (316,246)	44,926%
Mænd	20,855% (52,387)	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	73,247% (231,64)	77,997%
Mænd	54,815% (28,716)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	21,742% (68,758)	17,093%
Mænd	24,959% (13,075)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,011% (15,847)	4,91%
Mænd	20,227% (10,596)	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	Navn på initiativet: Den gode kammerat
Formål og baggrund for initiativet	<p>Der er i den forebyggende indsats på sundhedsområdet fokus på mænd, herunder fokus på den mentale sundhed.</p> <p>Danske mænd lever 3-13 år kortere end danske kvinder. Og de er også mere ramt af alvorlige sygdomme. Dette skyldes fx at mændene opdager sygdomme for sent og at sundhedsvæsenet ikke er opmærksomme på mændenes særlige behov (kilde Forum for mænds sundhed.)</p> <p>Det overordnede formål med projektet er at mindske mistrivsel og ensomhed hos ældre mænd i alderen 60+. Projektet er forankret i kommunens Seniorhus Korsagergård og rekruttering af målgruppen sker i samarbejde med Vallensbæk Menighedspleje og Ældresagen i Vallensbæk.</p> <p>De ensomme mænd er ofte svære at motivere til at bryde ensomheden, at få til at deltage i aktiviteter i kommunen (både private og kommunale) og kan have brug for støtte i et længere forløb.</p>

Beskrivelse af initiativet	<p>Projektet bygger på peer til peer metoden, der kort kan beskrives som støtte mellem ligemænd. I projektet uddannes mænd, der selv kender til ensomhed, til at indgå som peer-støtter for andre ensomme mænd.</p> <p>Peer-støtterne kan over en periode opbygge en god og tillidsfuld relation til peer- modtageren og ledsage dem til aktiviteter, som de ikke ville tage initiativ til at opsøge alene og hjælpe dem til at opbygge gode relationer via aktiviteterne.</p> <p>Peer-støtterne fungerer som rollemodeller, da de selv har brudt ensomheden og kan trække sig, når peer- modtageren har skabt nye relationer og netværk.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Projektleder Tine Lemvig, mail til@vallensbaek.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

Navn på initiativet	Beskæftigelse til kvinder med indvandrerbaggrund, bosat i Vallensbæk og Ishøj Kommuner
Formål og baggrund for initiativet	Indsatsen er et projekt støttet af midler fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Projektet styrker kvindernes arbejdsidentitet gennem opkvalificering og støtte. Formålet er at øge kvindernes kendskab til det danske samfunds normer og værdier, samt at øge kvindernes kendskab til de forventninger, der stilles på det danske arbejdsmarked. Med en styrket arbejdsidentitet og de rette tværfaglige tilbud vil kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet øges, og de vil optræde som gode rollemodeller for deres børn.
Beskrivelse af initiativet	Indsatsen foregår i samarbejde med Center for Børn og Forebyggelse i Ishøj kommune, da der er et stort fokus på at indsatsen omfatter alle aspekter af kvindernes liv. Alle tilbydes at få udarbejdet en familieplan, og der er også meget fokus på at få kvindernes mænd involveret. Der vil i høj grad være fokus på at få kvinderne i virksomhedsplaceringer, så deres kendskab til det danske arbejdsmarked øges.
Kontaktperson ift. initiativet	Afdelingsleder Stig Hardt, mail: sha@vallensbaek.dk

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	65,38% (610)	49,133%
Mænd	78,768% (716)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,038% (47)	5,496%
Mænd	3,52% (32)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	29,582% (276)	45,37%
Mænd	17,712% (161)	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	12,015% (130)	25,681%
Mænd	9,943% (105)	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	14,615% (19)	20,97%	13,333% (14)	17,573%
Førtidspension	23,846% (31)	34,645%	25,714% (27)	40,973%
Dagpenge	27,692% (36)	7,714%	32,381% (34)	8,945%
Ressourceforløb	2,308% (3)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	4,615% (6)	4,255%	10,476% (11)	4,804%
Integrationsydelse	6,154% (8)	14,402%	0% ()	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	7,692% (10)	5,073%	4,762% (5)	4,99%
Efterløn	7,692% (10)	0,789%	6,667% (7)	1,037%
Jobafklaringsforløb	4,615% (6)	3,326%	4,762% (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	2,239%	12,595%	0%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	2,239%	8,628%	0%	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 indsatser 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.

- Som det ses at tallene vedrørende beskæftigelse af indvandrere fra ikke-vestlige lande, præsterer Vallensbæk kommune rigtig flot i forhold til landsgennemsnittet. Dette skyldes i høj grad dygtige medarbejdere i jobcentret, som igennem en solid indsats med samtaler og forskellige aktiveringsprojekter støtter, guider og pålægger borgerne aftaler, som hjælper ledige med at komme hurtigt i job, uddannelse eller anden form for afklaring.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●