

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 Vordingborg

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	intet
Formål og baggrund for initiativet	intet
Beskrivelse af initiativet	intet
Kontaktperson ift. initiativet	intet

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	56,25% (9)	49,518%
Mænd	43,75% (7)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	69,414% (79)	70,415%
Mænd	30,586% (34,809)	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	77,834% (2695,606)	76,554%
Mænd	22,166% (767,672)	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	37,879% (977,143)	44,926%
Mænd	16,256% (117,222)	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	70,903% (692,827)	77,997%
Mænd	54,378% (63,743)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	24,181% (236,284)	17,093%
Mænd	29,557% (34,647)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,916% (48,032)	4,91%
Mænd	16,066% (18,832)	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	intet
Formål og baggrund for initiativet	intet
Beskrivelse af initiativet	intet
Kontaktperson ift. initiativet	intet

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

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Navn på initiativet	Flere initiativer
Formål og baggrund for initiativet	Se beskrivelser af initiativerne nedenfor.

Beskrivelse af initiativet

Ligestilling i kommunale kerneydelser

Beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande

I Vordingborg kommune arbejder vi meget bevidst med at tilbyde borgere med ikke-vestlig baggrund en beskæftigelsesrettet indsats, som imødekommer den enkeltes adfærd og præferencer for på den måde at sikre en ligestilling i erhvervsfrekvensen for indvandrer mænd og -kvinder med ikke-vestlig baggrund.

Kvinder

Vordingborg kommune har gennem flere år haft et særligt fokus på at bringe erhvervsfrekvensen for indvandrerkvinder med ikke-vestlig baggrund op på højde med mændenes. Vi har med dette sigte arbejdet med en bevidst strategi om at konvertere kvindernes kompetencer fra et liv som hjemmegående husmødre til kompetencer, som kan bringes i anvendelse på arbejdsmarkedet. Det er således særligt kompetencer i forhold til omsorg, rengøring og køkken, som vi søger at omstille og udvikle ved at etablere praktikker og offentlige løntilskudsansættelser inden for børnehave, social- og sundhedsområdet samt kantine. Dette både fordi denne vej oftest er den korteste vej til selvforsørgelse, men også fordi der er tale om områder, inden for hvilke kvinderne føler sig trygge i forhold til opgaveløsningen, idet den i hovedtræk er kendt for dem.

SOSU-forløb

I Vordingborg kommune har vi gennem flere år haft et forløb, Vordingborg Modellen, som har til formål at bringe ledige ind på SOSU-område gennem en kombination af praktik, undervisning og løntilskudsansættelse. Forløbet sætter de ledige i stand til at tage en uddannelse inden for området og efterfølgende finde fodfæste på et arbejdsmarked, hvor der fortsat er gode beskæftigelsesmuligheder. Flere af indvandrerkvinderne med ikke-vestlig baggrund har ikke tilstrækkelige dansk kundskaber til at kunne optages på dette forløb, hvorfor Vordingborg kommune har udviklet et forløb, som har til formål at samle op på kvindernes manglende kompetencer, således at de på sigt vil være egnede til at indgå i Vordingborg Modellen.

KIPA (Kvinder – Integration På Arbejdsmarkedet)

KIPA er et initiativ på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande. Det overordnede formål er at bringe kvinderne tættere på arbejdsmarkedet/selvforsørgelse. Dette sker igennem holdundervisning, hvor kvinderne drøfter emner som kultur, kønsroller, deltagelse på arbejdsmarkedet (work/life balance) samt udveksler erfaringer fra

tidligere praktikker etc. Her bliver kvinderne introduceret til det danske arbejdsmarked og de forskellige brancher, inden kvinderne selv skal byde ind med deres tanker om, hvor næste praktik skal etableres. Under forløbet deltager en to-sprogsmentor, som hjælper i forbindelse med forståelse af kulturelle aspekter, og som kan deltage i opstarten af praktik, hvor der er behov for grundig instruktion omkring opgaveløsning eller andet praktisk, som gør opstarten mere tryk for kvinderne. På KIPA møder kvinderne andre indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande, som er i arbejde, og som således fungerer som rollemønstre, hvilket kan hjælpe kvinderne til at visualisere et liv med plads både til rollen som husmoder og som udearbejdende, selvforsørgende og økonomisk uafhængig kvinde.

Andre tilbud med afsæt i ligestilling

Selvom vi i Vordingborg kommune arbejder målrettet med at tilbyde kvinderne beskæftigelse inden for områder som er "typiske" kvindefag, gør vi også en dyd ud af at informere og tilbyde kvinder opkvalificering inden for områder, som ikke er typiske kvindefag. Dette sker både i forbindelse med undervisningsforløb, som KIPA, hvor kvinderne møder andre fag i forbindelse med virksomhedsbesøg og introduktion til forskellige brancher igennem holdundervisningen samt i forbindelse med etablering af praktik. Sommeren 2020 afvikler Vordingborg kommune f.eks. et truckforløb for tosprogede i samarbejde med EUC Sjælland med deltagelse af en indvandrer kvinde fra et ikke-vestligt land, som er i praktik på en fabrik, hvor et truckcertifikat vil være opkvalificerende. Andelen af mænd er således fortsat høj, men vi ser det som en lille succes og som en mulighed for at synliggøre ligestilling på arbejdsmarkedet, at også kvinder kan tage truckcertifikat.

Vordingborg kommune har anvendt muligheden for at tilbyde højskoleophold til borgere med ikke-vestlig baggrund, som falder inden for målgruppen. Dette tilbud har vist sig at bidrage positivt til vores mål om, at sætte borgerne i stand til at være selvhjulpne og bidragende, idet borgeren ofte forlader offentlig forsørgelse umiddelbart efter højskoleforløbet. Tilbuddet taler ind i både unge indvandrer mænd og -kvinders adfærd og behov, men Vordingborg kommune må konstatere, at langt de fleste deltagere på et sådan ophold over årene har været unge mænd, selvom Vordingborg kommune har søgt at fremme kvindernes deltagelse ved aktivt at invitere kvindernes familieoverhoveder ind til en rundbordssamtale om, hvad højskole er, og hvad det kan give den enkelte unge kvinde af kompetencer. Trods manglende succes fortsætter vi oplysningskampagnerne så også unge kvinder med

ikke-vestlig baggrund kan få samme muligheder som deres "brødre".

Uddannelse

I Vordingborg kommune har vi en del kvinder, som gerne vil tage uddannelse efter endt sprogskoleforløb. Vordingborg kommune støtter gerne op om disse planer, når de er realistiske og giver mening for den enkelte. Dette gør vi bl.a. som et led i den beskæftigelsesrettede indsats ved at etablere snusepraktikker eller længerevarende praktikker efter behov. Dette bl.a. fordi en uddannelse kan sikre kvinderne en mere bæredygtig tilknytning til arbejdsmarkedet, som i sidste ende også giver ligestilling.

Beskæftigelsesrettet indsats for indvandremænd med ikke-vestlig baggrund

Generelt har det været en nemmere opgave af få indvandremændene med ikke-vestlig baggrund ud i beskæftigelse, idet langt de fleste har noget erfaring at arbejde ud fra og kommer med en arbejdsmarkedsidentitet i modsætning til mange af kvinderne. Vi har dog fortsat en restgruppe, som vi søger at hjælpe ved at etablere tilbud, som matcher deres adfærd, behov og præferencer. Således afvikler vi som nævnt ovenfor et truckforløb for tosprogede og har aktuelt planer om et to sprogs forløb indeholdende varevognschaufførbevis.

Sundhed

I samarbejde med kommunens Sundhedsafdeling, Træning og Rehabilitering, er der etableret et forløb for indvandremænd og -kvinder med ikke-vestlig baggrund, som lider af diabetes eller prædiabetes. Dette forløb henvender sig både til mænd og kvinder. Her vil blive vejledt om bl.a. kost/madlavning som led i at leve sund med diabetes. Vi forventer, at dette også indirekte vil bidrage til dialog om ligestilling/kønsroller i hjemmet og afledt af dette på arbejdsmarkedet.

Samtaler som italesætter ligestilling

Som en del af arbejdet omkring ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for indvandrere fra ikke-vestlige lande arbejder Vordingborg kommune aktivt med at inddrage ægtefællen ved de indledende samtaler med kvinderne og også løbende, hvor der er behov for dette. Dette for at ægtefællen kan høre, hvad beskæftigelsesindsatsen drejer sig om, give ham mulighed for at stille spørgsmål, vise ham den økonomiske fordel i at være to der bidrager økonomisk og forhåbentlig ende ud med en samarbejdspartner i

	<p>ægtefællen i stedet for en modspiller. Vi italesætter under samtalerne med vores borgere, at vi forventer, at borgerne deler omsorgsopgaver som f.eks. afholdelse af barns sygedag, børns tandlægebesøg, pasning af hjemmet etc – præcis ligesom de alle sammen har skrevet under på i opholds- og selvforsørgelseserklæringen ved ankomsten til kommunen.</p> <p>Specialiseret kendskab til målgruppen For bedre at kunne imødekomme de typiske problemstillinger omkring beskæftigelse, der ofte kendetegner gruppen af indvandrermand og -kvinder med ikke-vestlig baggrund har Vordingborg kommune valgt at samle alle borgere på integrationsydelse i Integrationsafdelingen med henblik på at kunne vejlede ud fra og anvende et mere specialiseret kendskab til målgruppen i beskæftigelsesindsatsen. Det at der ikke er berøringsangst overfor målgruppen og dens medfølgende problematikker styrker ligestillingen i beskæftigelsesindsatsen.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Lotte Svilling

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	43,914% (285)	49,133%
Mænd	52,087% (312)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	13,097% (85)	5,496%
Mænd	8,681% (52)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	42,989% (279)	45,37%
Mænd	39,232% (235)	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	24,777% (194)	25,681%
Mænd	27,459% (201)	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	15,464% (30)	20,97%	14,925% (30)	17,573%
Førtidspension	30,928% (60)	34,645%	35,821% (72)	40,973%
Dagpenge	5,67% (11)	7,714%	5,97% (12)	8,945%
Ressourceforløb	2,062% (4)	5,609%	1,493% (3)	3,428%
Sygedagpenge	0% ()	4,255%	4,478% (9)	4,804%
Integrationsydelse	37,629% (73)	14,402%	32,836% (66)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	3,093% (6)	5,073%	1,99% (4)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	2,062% (4)	3,326%	1,493% (3)	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	19,608%	12,595%	15,333%	8,865%
Løntilskud	2,614%	0,943%	8%	2,483%
Virksomhedspraktik	7,843%	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 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:

- arbejder videre med de beskrevne initiativer

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	●