

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 Faaborg-Midtfyn

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- På "kønsskæve" arbejdspladser er der en målsætning om, at såfremt der er to eller flere lige kvalificerede ansøgerer til en stilling, tilstræber arbejdspladsen at opnå en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- På "kønsskæve" arbejdspladser er der en målsætning om, at såfremt der er to eller flere lige kvalificerede ansøgerer til en stilling, tilstræber arbejdspladsen at opnå en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd.

På flere arbejdspladser er der en opmærksom på aktivt at understøtte fædres ret til orlov og brug af dette.

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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	<input checked="" 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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Andet	●

	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	Kønsmæssig ligestilling i fagfordeling på skolen
Formål og baggrund for initiativet	Understøtte en god fordeling mellem kvinder og mænd i fagfordelingen.
Beskrivelse af initiativet	Ved fagfordelingen er begge køn repræsenteret i alle teams og afdelinger.
Kontaktperson ift. initiativet	Henrik Andersen, Øhavsskolen

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	42,857% (3)	49,518%
Mænd	57,143% (4)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	67,381% (91,719)	70,415%
Mænd	32,619% (44,4)	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	78,968% (2560,874)	76,554%
Mænd	21,032% (682,044)	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	46,546% (1151,603)	44,926%
Mænd	19,458% (127,924)	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	71,444% (822,749)	77,997%
Mænd	54,219% (69,359)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	23,994% (276,312)	17,093%
Mænd	32,982% (42,192)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,562% (52,541)	4,91%
Mænd	12,799% (16,373)	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?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- På "kønsskæve" arbejdspladser er der en målsætning om, at såfremt der er to eller flere lige kvalificerede ansøgerer til en stilling, tilstræber arbejdspladsen at opnå en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd.

På flere skoler er der en målsætning om, at der skal være både mænd og kvinder på alle årgange og afdelinger i skolen.

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?		<input checked="" type="radio"/>
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		<input checked="" type="radio"/>
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		<input checked="" type="radio"/>

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Fremme lige antal af kvinder og mænd i børnehave, SFO og skole
Formål og baggrund for initiativet	Børnene skal opleve både kvinder og mænd i deres dagligdag i børnehaven, SFOen og skolen
Beskrivelse af initiativet	Når kvinder og mænd er lige kvalificerede, indkaldes både kvinder og mænd til samtalen
Kontaktperson ift. initiativet	Vibeke Munck, Espe Skole

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	Kvinder i job 2019
<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Tilbuddet blev oprettet, fordi alt data, både i Faaborg-Midtfyn Kommune og på landsplan pegede på, at flygtningekvinderne havde langt sværere ved at blive selvforsørgende end tilfældet var for mændene, og vi så således et stor gab i beskæftigelsesgraden blandt mænd og kvinder. Tallene viste os, at der var brug for en anden indsats netop for denne gruppe. Der blev derfor oprettet et tilbud alene til flygtningekvinderne, hvor vi kunne have en håndholdt indsats overfor kvinderne og vi derigennem kunne bidrage med viden om arbejdsmarkedet og dermed understøtte dem i at blive selvforsørgende.</p> <p>Delmålene for projektet:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Opnå indsigt i egne ressourcer i forhold til arbejdsmarked/uddannelse – herunder afdækning af faglige, sproglige og personlige kompetencer -Opnå viden om og forståelse for dansk arbejdspladskultur og om danske arbejdsmarkedsforhold -Opnå viden om brancher med jobmuligheder -Styrket praktik-/job/uddannelsesmotivation -Opnå kendskab til jobsøgningsmetoder – herunder netværk -CV på Jobnet -Opnå indsigt i danske samfundsforhold, herunder økonomi, familieliv og sundhed -Mestring af familieliv i kombination med praktik/job/uddannelse

Beskrivelse af initiativet	Forløbet varede 6 måneder, der bestod af 3 mdr. holdundervisning efterfulgt af 3 mdr. praktik. Der var ansat en projektmedarbejder, der både fungerede som underviser og jobkonsulent. 12 kvinder deltog ad gangen. Undervisningen havde udgangspunkt i forskellige arbejdsmarkedsrettede temaer kombineret med virksomhedsbesøg og besøg af gæstelærere/rollemodeller.
Kontaktperson ift. initiativet	Aase Jørgensen, i Arbejdsmarkedet

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	47,489% (312)	49,133%
Mænd	52,152% (315)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	9,589% (63)	5,496%
Mænd	10,927% (66)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	42,922% (282)	45,37%
Mænd	36,921% (223)	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	24,378% (196)	25,681%
Mænd	24,796% (182)	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	9,694% (19)	20,97%	7,143% (13)	17,573%
Førtidspension	20,918% (41)	34,645%	27,473% (50)	40,973%
Dagpenge	6,633% (13)	7,714%	7,143% (13)	8,945%
Ressourceforløb	10,204% (20)	5,609%	3,297% (6)	3,428%
Sygedagpenge	5,102% (10)	4,255%	4,396% (8)	4,804%
Integrationsydelse	37,755% (74)	14,402%	36,813% (67)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	2,747% (5)	1,654%
Fleksjob	2,551% (5)	5,073%	3,297% (6)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	2,198% (4)	1,037%
Jobafklaringsforløb	2,551% (5)	3,326%	4,396% (8)	2,372%
Ledighedsydelse	2,041% (4)	1,905%	0% ()	1,298%
Revalidering	2,041% (4)	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	13,665%	12,595%	11,333%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	2%	2,483%
Virksomhedspraktik	11,18%	8,628%	15,333%	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:

• ..

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	●