

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 Nyborg

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:

- I Nyborg Kommune er målsætningen, at medarbejder sammensætningen skal afspejle befolknings sammensætningen i kommunen

| | 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:

- I Nyborg Kommune er målsætningen, at medarbejder sammensætningen skal afspejle befolknings sammensætningen i kommunen.

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 | |
| Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn | |
| Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn | |
| Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg | |
| 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 | |
|--|---|
| <p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p> | ● |

| | 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Den fleksible SOSU-arbejdsplads 2. BLIV – og gerne lidt længere 3. Flere mænd i SOSU-faget |
| Formål og baggrund for initiativet | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der er medarbejdere, som fravælger SOSU-faget, fordi mødetiderne ikke harmonerer med familielivet. 2. Mange SOSU-medarbejdere vælger at gå på efterløn, så snart de kan, selv om der stadig er brug for deres erfaring og arbejdskraft i personalegruppen 3. Der er en stor overvægt af kvinder i SOSU-faget og få mænd. |

| | |
|--|---|
| <p>Beskrivelse af initiativet</p> | <p>1. Det er flere SOSU-medarbejdere, der oplever, at det kan være svært at møde kl. 7 om morgenen, når de også har børn, der skal afleveres eller andre hensyn til den øvrige familie. Derfor har vi arbejdet med den fleksible arbejdsplads, hvor planlægningen er mere dynamisk og der kigges på muligheder frem for begrænsninger. Initiativet ligger som en del af Sundheds- og Omsorgsafdelingens strategi for rekruttering og fastholdelse.</p> <p>2. Vi arbejder med at tilbyde de medarbejdere, der går på efterløn/pension mulighed for at forblive tilknyttet til arbejdspladsen – måske en eller to dage om uge. Det giver medarbejderne en stille udfasning til livet efter arbejdet, fastholder rutine og giver ekstra hænder på arbejdspladsen. Medarbejderne aftaler med deres leder, hvordan en aftale kan laves. Initiativet ligger som en del af Sundheds- og Omsorgsafdelingens strategi for rekruttering og fastholdelse.</p> <p>3. Ved at åbne for, at ufaglærte medarbejdere kan blive ansat i fx hjemmeplejen eller plejecentre er flere mænd kommet ind på fagområdet, hvilket har medført positive oplevelser. Det betyder meget for personalegruppen, at der kommer flere mænd, da de bidrager med en anden tilgang og de ser ofte nogle andre ting. Mange mandlige borgere er også glade for at få besøg af en anden mand. Vi har bl.a. lavet en lille videofilm om en ung mands oplevelser fra sin ansættelse i et hjemmeplejedistrikt og brugt den til at fremme muligheden for at få flere mænd ind i faget.</p> |
| <p>Kontaktperson ift. initiativet</p> | <p>1, 2 og 3: Jakob Slot Schmidt, jass@nyborg.dk, Sundheds- og Omsorgsafdelingen</p> |

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 | 37,5% (3) | 49,518% |
| Mænd | 62,5% (5) | 50,482% |

| Køn | Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36) | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|--|--|
| Kvinder | 69,31% (65,065) | 70,415% |
| Mænd | 30,69% (28,811) | 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 | 79,002% (1676,017) | 76,554% |
| Mænd | 20,998% (445,476) | 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 | 43,251% (704,293) | 44,926% |
| Mænd | 20,187% (86,239) | 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 | 82,249% (579,274) | 77,997% |
| Mænd | 60,285% (51,989) | 62,118% |

| Køn | 18,5 - 29,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|-------------------|---|
| Kvinder | 13,226% (93,152) | 17,093% |
| Mænd | 23,533% (20,295) | 22,901% |

| Køn | 0 - 18,5 timer | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------|---|
| Kvinder | 4,525% (31,867) | 4,91% |
| Mænd | 16,182% (13,955) | 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:

- Kvinder opsøger i højere grad sundhedstilbud end mænd. Derfor tages der i sundheds- og forebyggelsesindsatser højde for, at kvinder og mænd motiveres forskelligt. Med udgangspunkt i Strategi for Mere lighed i sundhed og indsatsområdet "Sundhed med forskel" er det målet at arbejde med forskellige virkemidler afhængig af om målgruppen er kvinder eller mænd.

| | 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 | |
|---------------------|---|
| | 1. Sund i naturen |
| | 2. Kultur på Recept – fristed, fællesskab og fortælling |

Formål og baggrund for initiativet

1. Formålet er at fremme deltagernes mentale, sociale og fysiske sundhed gennem fællesskab, ro og refleksion, samt inspirere til nye måder at være aktiv i naturen på. Målet er at fremme deltagernes generelle trivsel gennem meningsgivende aktiviteter og oplevelser. Tilbuddet tilgodeser mænd ved bl.a. at indeholde mange praktiske aktiviteter, hvor både hoved og krop er aktiveret. Der er små succesoplevelser gennem optænding af bål, indsamling af sten til et "natur-tag" eller små konkurrencer med fokus på samarbejde. I en stor undersøgelse af 10 kommunale sundhedstilbud fra 2019, udarbejdet af SDU og Friluftsrådet, fandt man øget trivsel, tro på egne evner, øget livsglæde, forbedrede sociale kompetencer og øget selvværd efter deltagelse i forløbene.

2. Nyborg Kommune har sammen med tre andre kommuner været en del af Sundhedsstyrelsens Satspuljeprojekt Kultur på Recept i 2016-2019. Satspuljeprojektet var et metodeudviklingsprojekt, hvor fire danske kommuner tilrettelagde kulturforløb for langtidssygemeldte borgere med mild til moderat stress, angst eller depression. Satspuljeprojektet var inspireret af positive erfaringer fra Sverige. Formålet med projektet var, med kulturen som løftestang, at fremme den mentale såvel som den fysiske sundhed hos borgerne i målgruppen, med henblik på at bringe dem tættere på arbejdsmarkedet.

| | |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p> | <p>1. Tilbuddet varer 5 uger og er målrettet borgere, der oplever symptomer på fx stress, angst, depression, ensomhed, nedtrykthed, har lavt selvværd eller kronisk sygdom/langvarig sygdom eller oplever at være "gået i stå". Deltagerne får inspiration til at bruge naturen som ramme for ro, refleksion og sanser. Vi har fokus på god vejrtrækning, mindfulness og evnen til at være til stede i naturen - nu og her. Undervejs reflekterer og snakker vi om det vi oplever.</p> <p>Side 11 af 17</p> <p>Vi har et tema om "aktiv i naturen". Deltagerne får ny inspiration til at bruge naturen som ramme for aktivitet. Vi laver balance- og koordinationsøvelser og finder nye måder at være aktiv i naturen på. Vi snakker om måder at bruge naturen på, og inspiration til steder at besøge i Nyborg og omegn eller på Fyn generelt. På sidste mødegang mødes gruppen med Nyborg Natur fællesskab - et fællesskab for tidligere deltagere på Sund i naturen. Vi går en tur, og lærer hinanden at kende. Dem der har lyst, kan fortsætte med at komme i Nyborg Naturfællesskab, som mødes hver 14. dag i Teglværksskoven eller skovene rundt omkring i Nyborg Kommune.</p> <p>2. Nyborg Kommune tilrettelagde to kulturforløb for borgerne i målgruppen, henholdsvis Kulturfarerforløbet med primær base på Nyborg Slot og Kunstmonautforløbet med primær base på Johannes Larsen Museet i Kerteminde (en del af Østfyns Museer). Aktiviteterne var inspireret af, at mænd og kvinder motiveres forskelligt og der var derfor forskel på indholdet i de to forløb. Både mænd og kvinder kunne tilmelde sig begge forløb, men der var flest mandlige deltagere på Kulturfarerforløbet. Nyborg Kommune rekrutterede i alt 148 deltagere til projektet, hvoraf 40% var mænd. Dette er en stor succes, da det ofte kan være sværere at motivere mænd til deltagelse i sundhedstiltag generelt. I de fire kommuner blev der samlet set rekrutteret 25% mænd. Foruden Nyborg Slot og Johannes Larsen Musset deltog borgerne i aktiviteter på Nyborg bibliotek, Musikskolen Bastionen og Refsvindinge Natur og Kulturcenter.</p> |
| <p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p> | <p>1. Thomas Hvidberg, thsh@nyborg.dk, Sundheds- og Omsorgsafdelingen</p> <p>2. Trine Ulf Enslev, tum@nyborg.dk, Sundheds- og Omsorgsafdelingen</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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rengøringsfaglige kompetencer for indvandrerkvinder 2. Indvandermænd i slagteriarbejde 3. Egen omsorg og kropslig forståelse |
| Formål og baggrund for initiativet | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formålet er selvforsørgelse og opkvalificering. Baggrunden er, at kombinationen mellem praktik og skole er en god måde at opnå konkrete brugbar erhvervskompetencer og sikre, at kvinderne har tryghed i deres funktioner. 2. Formålet er selvforsørgelse og kompetencer på arbejdsmarkedet. Baggrunden er, at der er efterspørgsel efter arbejdskraft og det er en arbejdsplads, der er vant til at håndtere udenlandsk arbejdskraft. 3. Formålet er, at indvandrerkvinderne får en indsigt i og forståelse, hvordan vi i Danmark forstår kroppen. Dertil skal kvinderne have en viden om helt elementære ting som graviditet, smerter, hvornår er de er syge og uarbejdsdygtig, og hvornår de i stedet tager en smertestillende pille og går på arbejde. |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p> | <p>1. Vi har i 2018 gennemført et projekt, særligt tilrettelagt for Indvandre kvinder. Det foregik i et samarbejde med de lokale hoteller og AMU Fyn, hvor vi sammen fi tilrettelagt et uddannelsesforløb for 12 kvinder, der gerne ville have et job indenfor rengøring. Det skulle samtidig være et forløb, der kunne styrke deres fagsprog og give dem mulighed for ansættelse efterfølgende. Hotellerne definerede funktioner og krav til sprog og AMU fik sammen med os tilrettelagt et forløb, der var praksisnært og godt fulgt op af praktikker. De 10 af de 12 kvinder blev efterfølgende ordinært ansat.</p> <p>2. Vi har siden 2018, og løbende herefter, arbejdet med jobformidling til Danish Crowns svineslagteri i Ringsted. Vi har sammen med dem udviklet en ansættelsesproces med en sprogmentorordning for kommende kollegaer på slagteriet. Forløbet er særligt tilrettelagt for mænd, da det kræver en vis grad af fysisk at varetage jobbet. På nuværende tidspunkt er 56 Nyborg borgere ansat på Danish Crown i Ringsted.</p> <p>3. I 2019 har vi haft et kort projekt for kvinder med fokus på kropsforståelse, smerter og egenomsorg. Et undervisningsforløb, der foregik hos en lokal fysioterapeut. Vi oplever, at det er svært for kvinderne at overføre den kropsforståelse og viden om kroppen, de har med fra deres hjemland, til den måde vi i Danmark forstår vores kroppe og tænker om egenomsorg.</p> |
| <p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p> | <p>1. Connie Sceneca Jensen, cop@nyborg.dk, Jobcentret</p> <p>2. Torben Nielsen, ton@nyborg.dk, Jobcentret</p> <p>3. Connie Sceneca Jensen, cop@nyborg.dk, Jobcentret</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 |
|----------------|--------------------------|---|
| Kvinder | 44,408% (270) | 49,133% |
| Mænd | 54,973% (304) | 61,167% |

| Køn | Personer, der er arbejdsløse | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|------------------------------|---|
| Kvinder | 7,072% (43) | 5,496% |
| Mænd | 5,606% (31) | 5,455% |

| Køn | Personer uden for arbejdsstyrken | Gennemsnittet på tværs af alle kommuner |
|----------------|----------------------------------|---|
| Kvinder | 48,52% (295) | 45,37% |
| Mænd | 39,421% (218) | 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 | 31,707% (234) | 25,681% |
| Mænd | 28,175% (193) | 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 | 4,701% (11) | 20,97% | 6,218% (12) | 17,573% |
| Førtidspension | 50,427% (118) | 34,645% | 45,078% (87) | 40,973% |
| Dagpenge | 4,701% (11) | 7,714% | 4,663% (9) | 8,945% |
| Ressourceforløb | 2,564% (6) | 5,609% | 0% () | 3,428% |
| Sygedagpenge | 5,983% (14) | 4,255% | 5,699% (11) | 4,804% |
| Integrationsydelse | 24,359% (57) | 14,402% | 21,762% (42) | 12,771% |
| Uddannelseshjælp | 0% () | 1,087% | 0% () | 1,654% |
| Fleksjob | 3,846% (9) | 5,073% | 9,326% (18) | 4,99% |
| Efterløn | 0% () | 0,789% | 0% () | 1,037% |
| Jobafklaringsforløb | 0% () | 3,326% | 0% () | 2,372% |
| Ledighedsydelse | 2,137% (5) | 1,905% | 4,145% (8) | 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 | 16,8% | 12,595% | 8,929% | 8,865% |
| Løntilskud | 0% | 0,943% | 0% | 2,483% |
| Virksomhedspraktik | 0% | 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 indvandrer-mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen? | | ● |

Uddyb de indsats, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Tallene giver anledning til en større opmærksomhed på den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd. Vi oplever eksempelvis, at når vi bevilger kørekort til kvinderne i forbindelse med en beskæftigelsesindsats, giver det mulighed for mere selvbestemmelse og personlig frihed for kvinden. Vi er allerede opmærksomme på, at det, at manden eksempelvis afleverer eller henter børnene i daginstitution, når begge forældre er i job, rykker ved rollerne og giver mere plads til far.

Vi vil give ligestillingen en større opmærksomhed i sammenhæng med beskæftigelse for de voksne i familien lig de eksempler, der er beskrevet ovenstående. Vi vil arbejde med det i vores samtaler omkring beskæftigelse

og uddannelse.

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 | ● |