

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 Ringsted

# 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:

- Det er Ringsted Kommunes mål at være et spejl af det øvrige samfund, hvad angår køn, alder, etnisk oprindelse, religion og handicap.

	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:

- Det er Ringsted Kommunes mål at være et spejl af det øvrige samfund, hvad angår køn, alder, etnisk oprindelse, religion og handicap.

## 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	
Andet	

	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
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p> <p>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.?</p>	●  ●	

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Rekruttering af ledere
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet er at fremme ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	<p>Til alle leder og chefstillinger forsøges det, så vidt det er muligt, at indkalde såvel mænd som kvinder til første samtale med henblik på at sikre en ligelig kønsmæssig repræsentation i den endelige udvælgelsesproces. Derudover arbejdes der på at gøre udvælgelsen så kønsneutral som muligt gennem anvendelsen af objektive vurderingsredskaber i rekrutteringsprocessen. Dvs.: - systematisk brug af rekrutteringssystemets vurderingsfunktion i grovsorteringen - Brug af struktureret interview ved både første og anden samtale - Brug af personlighedstest - Brug af cases til chefstillinger - Brug af struktureret interview ved indhentning af referencer</p>
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Kresten Kleemann Falster, Stabschef HR, Løn og Politisk Service

## 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>	50% (2)	31,703%
<b>Mænd</b>	50% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	50% (6)	49,518%
<b>Mænd</b>	50% (6)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	68,259% (67)	70,415%
<b>Mænd</b>	31,741% (31,156)	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>	78,116% (1826,636)	76,554%
<b>Mænd</b>	21,884% (511,728)	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>	43,055% (754,572)	44,926%
<b>Mænd</b>	20,706% (99,511)	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>	73,203% (552,371)	77,997%
<b>Mænd</b>	62,28% (61,975)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	21,3% (160,724)	17,093%
<b>Mænd</b>	28,097% (27,96)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	5,497% (41,478)	4,91%
<b>Mænd</b>	9,623% (9,576)	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

<b>Navn på initiativet</b>	.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	.

## 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>	Initiativ vedr. indvandrerkvinder sammen med Sorø Kommune
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med initiativet har været at drøfte job, arbejdspladskultur, roller mv. Derudover har formålet også været, at indvandrerkvinderne skulle i virksomhedsforløb/job.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Ringsted Kommune har lavet et initiativ på Sprogskolen delvist støttet af SIRI (Styrelsen for international rekruttering og integration). Sprogskolen har fået midler. Ringsted Kommune har været sammen med Sorø om initiativet, og der har været 5 flygtningekvinder i forløbet. Forløbet har dog ligget stille under COVID-19. Flygtningekvinderne er i deres integrationsperiode og de har været her i under 5 år. Forløbet var oprindeligt på 13 uger.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Arbejdsmarkedscentret, Souschef Lisbeth Jeritslev

## 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>	47,679% (452)	49,133%

<b>Mænd</b>	62,619% (526)	61,167%
-------------	---------------	---------

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	4,852% (46)	5,496%
<b>Mænd</b>	4,524% (38)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	47,468% (450)	45,37%
<b>Mænd</b>	32,857% (276)	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>	30,933% (335)	25,681%
<b>Mænd</b>	27,301% (267)	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>	18,806% (63)	20,97%	11,985% (32)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	47,463% (159)	34,645%	52,434% (140)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	6,567% (22)	7,714%	9,738% (26)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	4,478% (15)	5,609%	3,371% (9)	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	4,776% (16)	4,255%	7,865% (21)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	7,164% (24)	14,402%	7,491% (20)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	1,194% (4)	1,087%	0% ()	1,654%
<b>Fleksjob</b>	3,582% (12)	5,073%	2,996% (8)	4,99%
<b>Efterløn</b>	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	2,687% (9)	3,326%	1,124% (3)	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	3,284% (11)	1,905%	1,873% (5)	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>	4,412%	12,595%	5,369%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	3,356%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	4,902%	8,628%	2,013%	6,61%
<b>Nytteindsats</b>	2,451%	0,399%	2,013%	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.**

- Ringsted Kommunes indeværende besvarelse af ligestillingsredegørelsen 2020 er under forudsætning af, at besvarelsen bliver politisk godkendt den 7. september 2020.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●