

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 Skive

# 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:

- Skive Kommune tilstræber at afspejle det omkringliggende samfund.

	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:

- Skive Kommune tilstræber at afspejle det omkringliggende samfund.

## 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	Ligestillingsudvalg
Formål og baggrund for initiativet	Ligestillingsudvalget i Skive Kommune er nedsat af og refererer til Hoved-MED. Udvalget har til formål at arbejde med ligestilling på personaleområdet ved Skive Kommune.
Beskrivelse af initiativet	<p>Opgaver</p> <p>Udvalget har til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Arbejde for ligestilling blandt kommunens medarbejdere i forhold til køn.</li> <li>•Formulere ligestillingspolitik.</li> <li>•Udarbejde ligestillingsredegørelse hvert tredje år efter lov om ligestilling af mænd og kvinder.</li> <li>•Undersøge kommunens ligestillingsforhold og sætte ligestillingsemner til drøftelse i organisationen.</li> <li>•Desuden er Ligestillingsudvalget høringspart ved tværgående personalepolitiske initiativer i forhold til ligestillingsaspektet.</li> <li>•Undersøge om andre former for ligestilling håndteres på anden vis i organisationen.</li> </ul> <p>Ledere og medarbejdere kan henvende sig til udvalgets medlemmer for at få taget emner op til behandling i udvalget.</p> <p>Ligestillingsudvalget arbejder med HR-beretningen og seneste ligestillingsredegørelse som udgangspunkt. Der kan nedsættes arbejdsgrupper om forskellige emner. Arbejdsgrupperne har til opgave at udarbejde oplæg til udvalgets møder. Arbejdsgrupperne mødes i det omfang det er nødvendigt for at kunne løse deres opgave.</p> <p>Oplæggene kan være referater fra undersøgelser og konferencer, oplæg til politikformulering, information, projekter og debat i øvrigt.</p>

**Kontaktperson ift. initiativet**

Lone Knudsen - Ligestillingsudvalgets formand og  
byrådssekretariatschef.  
lknu@skivekommune.dk  
Jeanette Reslow - HR-konsulent  
jerr@skivekommune.dk

## 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>	0% (0)	31,703%
<b>Mænd</b>	100% (4)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	47,059% (8)	49,518%
<b>Mænd</b>	52,941% (9)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	64,601% (100,735)	70,415%
<b>Mænd</b>	35,399% (55,2)	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>	79,715% (2801,786)	76,554%
<b>Mænd</b>	20,285% (712,953)	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>	48,755% (1319,245)	44,926%
<b>Mænd</b>	22,403% (153,566)	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>	83,126% (1096,635)	77,997%
<b>Mænd</b>	65,291% (100,265)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	11,911% (157,141)	17,093%
<b>Mænd</b>	19,003% (29,182)	22,901%



Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	4,963% (65,469)	4,91%
<b>Mænd</b>	15,706% (24,119)	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	Eksempler på kønsopdelte tilbud i Skive Kommunes Sundhedshus.
Formål og baggrund for initiativet	På Sundhedscentret har vi flere eksempler på kønsopdelte tilbud med henblik på at fremme ligestilling – baseret på en erfaring der viser, at mænd og kvinder generelt kan have forskellige behov, og at der sommetider skal skræddersyede tilbud til mænd til, for at motivere dem til at deltage. Det handler således både om kønsmæssig lighed og lighed i sundhed, hvor mændene oftere har sværere ved at tage imod tilbud.

<p><b>Beskrivelse af initiativet</b></p>	<p>To eksempler er netværksgrupper for borgere, der er ramt af hjerneskade og for borgere der har bækkenbundsudfordringer.</p> <p>Netværk for hjerneskade I det kønsinddelte forum kan man møde ligesindede og vende forskellige problematikker som knytter sig til køns- og rolle identitet – og det at skulle leve et liv på ændret vilkår. Det er forskellige udfordringer der knytter sig til køn eks. for mændene er det ofte overvejende arbejdes-identitet, mens det for mange kvinder er de bløde værdier, at være hustru, mor, familien mv.</p> <p>Ved bækkenbundscafé for mænd og bækkenbundscafé for kvinder oplever vi at der er forskellige problematikker i forhold til inkontinens, der er kønsrelaterede og som der undervises i/er dialog om i forhold til køn. Det er igen at være blandt ligesindet fra eget køn, der medvirker til åbenhed i forhold til problematikken.</p>
<p><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>Sundhedscenterleder Marianne Balsby, mbal@skivekommune.dk</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

<b>Navn på initiativet</b>	<p>Integrationsambassadører.</p> <p>Vi har søgt og fået puljemidler til særlige indsatser for kvinder, ligesom indsatsen for kvinder generelt er blevet opprioriteret i afdelingen.</p>
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<p>Vi er meget opmærksomme på kvindernes rolle i integrationsprocessen: Dels som rollemodel for både sønner og døtre, og dels som sikring af, at familien generelt opnår en status, økonomisk og socialt, i samfundet, der sidestiller dem med andre.</p> <p>Vi kan desuden se, at kvinderne udgør en forholdsvis større og større andel af de tilbageværende flygtninge og familiesammenførte på ydelse: 55 % kvinder (140) – 45 % mænd (115). (tal 2018)</p> <p>Dette, kombineret med at antallet af kvinder, der er kommet i arbejde eller uddannelse, er meget beskedent, gør, at Skive Kommune via ansættelse af en integrationsambassadør kan sætte markant ind på at få forøget antallet af kvinder, der kommer i arbejde eller uddannelse.</p>

### Beskrivelse af initiativet

Integrationsambassadøren fokuserer på match af kvinder med behov på virksomhederne, herunder tæt samarbejde med jobkonsulenter i JobStart og virksomhedskonsulenter i Jobcenter Skives Virksomhedsservice. I Skive Kommunes ældreservice siger prognoserne, at der vil opstå mangel på arbejdskraft i de kommende år, hvorfor plejeområdet er et af de områder, der rettes særligt fokus på.

Integrationsambassadøren skal desuden understøtte kvindernes motivation for og tro på "et andet liv" på arbejdsmarkedet. Blandt andet ved at facilitere jobsøgningsgrupper og etablere motivationskurser. Mange kvinder oplever at blive udsat for social kontrol og mobning fra andre kvinder, hvis de viser interesse for at gå udenfor den gængse rolle som hustru og mor. Her tænker vi, at gruppeforløb for motiverede kan gøre den enkelte kvinde stærkere, ligesom de svagere kvinder vil kunne motiveres til at følge efter.

Integrationsambassadøren skal i den forbindelse inddrage rollemodeller, f.eks. kvinder, der allerede har fået job.

Vi har gode erfaringer med at uddanne mentorer på arbejdspladser, som efterfølgende støtter kontanthjælpsmodtagere m.v. i praktikforløb. Integrationsambassadøren skal i samarbejde med job- og virksomhedskonsulenter være med til at holde fokus på at få uddannet etniske kvinder i arbejde som mentorer, så de kan være med til at hjælpe andre ind på arbejdspladsen.

Ud over at have direkte fokus på job ønsker vi at udvikle parallelaktiviteter, der kan fremme de kvindelige flytninges og familiesammenførtes mobilitet og fysik. F.eks. i form af motionstilbud, cykelkursus og – hvis økonomien kan findes – mulighed for erhvervelse af kørekort

Målene som er indbygget i projektet:

1) Opbygning af netværk blandt kommunes virksomheder for at få flere kvindelige i-ansøgere i job. Integrationsambassadøren skal opsøge og fremskaffe 100 praktikpladser med gode jobmuligheder til kvinder blandt virksomheder i og omkring Skive Kommune.

Integrationsambassadøren skal sammen med jobkonsulenterne opbygge et netværk blandt kommunens virksomheder. Netværkets formål er dels hurtig og let adgang til at rekruttere flygtningekvinder som arbejdskraft, og dels at understøtte ansættelser i et mindre antal timer pr. uge i småjobs med mulighed for

progression. Vi har et virksomhedsnetværk, Code of Care, som især fokuserer på unge, og kunne forestille os enten at opbygge lignende netværk eller indgå i et samarbejde med det eksisterende.

2) Nye arbejdspladser indenfor pleje- og ældreområdet. Integrationsambassadøren skal sammen med afdelingen Pleje og Visitation udarbejde en model, der skal føre til, at et antal kvindelige flygtninge kommer i praktik med henblik på beskæftigelse indenfor kommunens ældreområde.

Integrationsambassadøren skal sætte markant fokus på at få skabt arbejdspladser indenfor pleje- og ældreområdet, hvor der vil blive et stort behov for ledige – og varme – hænder i de kommende år. F.eks. ved i samarbejde med ældreområdet at få udskilt arbejdsfunktioner, der ikke kræver fuld uddannelse, eller at få iværksat opkvalificerende kurser, evt. under IGU eller rotationsordninger, herunder brobygningsforløb, der har til formål at få flere ledige i-ydelsesmodtagere i gang med SOSU-uddannelsen. Dette skal ske i et samarbejde med Sprogskolen, VUC, Social- og Sundhedsskolen samt Pleje og Visitation.

3) Fokus på match med virksomheder, der har behov for arbejdskraft

Integrationsambassadøren skal have et tæt samarbejde med både jobkonsulenter i JobStart og virksomhedskonsulenter i Virksomhedsservice og i den forbindelse sætte fokus på brancher/virksomheder, der (jævnligt) mangler arbejdskraft, og som har opgaver, der kan matches med kvindernes kvalifikationer.

4) Tovholder i en eller flere jobsøgningsgrupper.

Integrationsambassadøren skal være tovholder for ansatte i Jobstart i forbindelse med etablering af jobsøgningskurser. I den forbindelse skal der laves "nyt" CV for deltagerne i jobsøgningsgrupperne, og disse skal ligeledes brancheopdeles.

Integrationsambassadøren skal understøtte jobsøgnings-/selvhjælpsgrupper for motiverede kvinder, der sammen kan fastholde fokus på selvforsørgelse og imødegå den sociale kontrol – sladder - der i vid udstrækning finder sted kvinderne indbyrdes, f.eks. på sprogcentret ("se hende, hun går med bare arme/passere ikke sine børn selv/er ligeglad med sin mand" osv.)

5) Tovholder i "motivations- og kulturkurser".

Integrationsambassadøren skal være tovholder for ansatte i Jobstart i forbindelse med, at alle kvindelige flygtninge og familiesammenførte gennemgår et kursusforløb indeholdende emner som privatøkonomi, arbejdsmarkedskultur, sundhed og kultur, familieliv osv.

	<p>Kurset skal laves i et tæt samarbejde med sprogskolen og give deltagerne en indføring i den vestlige måde at drive samfund på, herunder en anderledes kvinderolle og opdragelseskultur, der forbereder børnene til at leve i et samfund, der på mange måder fungerer helt anderledes, end det, de selv er vokset op i. Kurserne skal give deltagerne troen på et "andet liv".</p> <p>6) Fremme de kvindelige flygtnings og familiesammenførtes mobilitet og fysik. Integrationsambassadøren skal i et samarbejde med Sundhedsafdelingen, Kultur og Fritid og frivillige udarbejde et tilbud, hvor kvindelige flygtninge og familiesammenførte tilbydes motion, lærer at cykle og – hvis økonomien kan findes – får mulighed for erhvervelse af kørekort</p> <p>7) Uddannelse af 1-2 mentorer indenfor hvert "sprogområde". Integrationsambassadøren skal "headhunte" og uddanne kvindelige flygtninge, fra de forskellige hovedområder (kurdere, arabiske syrere, somaliere, eritreere), som allerede har fået job, og som ønsker at fungere som frivillige "mentorer" for kvinder, der er på vej ind (eller tættere) på arbejdsmarkedet. Disse skal sammen med integrationsambassadøren og de ansatte i Jobstart medvirke som rollemodel/tolk/kollega i realiseringen af ovennævnte punkter. Også her er det vigtigt at imødegå sladder og social kontrol, f.eks. ved at inddrage mændene i familierne og få disse til at bakke op.</p>
<p><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>Martin Bork - Leder af Integrationsafdelingen - Jobstart og Sprogcenter Skive.  mbs0@skivekommune.dk  Lisbeth Sanders - Faglig Teamleder.  liss@skivekommune.dk</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
<b>Kvinder</b>	44,813% (311)	49,133%
<b>Mænd</b>	58,918% (403)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	9,51% (66)	5,496%
<b>Mænd</b>	9,357% (64)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	45,677% (317)	45,37%
<b>Mænd</b>	31,725% (217)	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>	27,03% (223)	25,681%
<b>Mænd</b>	24,063% (199)	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>	10,314% (23)	20,97%	6,03% (12)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	36,771% (82)	34,645%	43,719% (87)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	2,242% (5)	7,714%	3,015% (6)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	0% ()	5,609%	0% ()	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	4,036% (9)	4,255%	5,528% (11)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	29,596% (66)	14,402%	26,633% (53)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
<b>Fleksjob</b>	8,52% (19)	5,073%	6,533% (13)	4,99%
<b>Efterløn</b>	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	4,484% (10)	3,326%	4,523% (9)	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	1,794% (4)	1,905%	2,01% (4)	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>	26,452%	12,595%	21,212%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0%	0,943%	8,333%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	6,452%	8,628%	6,818%	6,61%
<b>Nytteindsats</b>	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?		●

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

- Jobklubber for kvinder.
- Forberedelseskursus til VUC og sosu-uddannelsen, primært målrettet kvinder
- DUÅ, -forældreundervisning målrettet både mænd og kvinder, men også med henblik på at frigøre ressourcer i familien, så kvinders mulighed for deltagelse på arbejdsmarkedet øges.

# AFSLUTNING

**Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.**

- Ligestilling i Skive Kommune handler om anerkendelse af individet. Vi ønsker at møde både borgere og medarbejdere i øjenhøjde med forståelse og med blik for udvikling. Derfor arbejder Skive kommune med begrebet ligestilling i et bredere perspektiv. Vi ønsker at inddrage og ansætte så mangfoldigt som muligt. Skive kommune vil i de kommende år opleve et stigende antal ældre samt en mangel på uddannede medarbejdere. Kun med øje for hvordan vi rekrutterer mangfoldigt og udvikler individet, kan vi styre kommunen godt gennem den samfundsmæssige udvikling. Vi vil altid rekruttere den gode faglighed frem for at basere et valg på køn. Det er vores ansvar at forvalte borgernes penge og give den bedste kvalitet, og det gøres kun gennem de bedste medarbejdere. Ønsker vi at rekruttere med kønsligestilling for øje, kræver det, at vi som arbejdsplads kan tiltrække gode faglige fundamentet hos begge køn. Vi ønsker, at vores borgere oplever lige adgang til alle vores tilbud og oplever, at den enkelte er med til at forme og bidrage til kommunes tilbud. Der udarbejdes derfor ikke politikker eller måltal, som rammesætter hvordan vi arbejder med lige adgang. Det er borgere, der former de tilbud vi har, og det er derfor borgerne, der er med til at vise, hvor der er behov for at øge tiltagene i forhold til ligestilling. Arbejdet med ligestilling er derfor et dynamisk begreb, som udvikler sig i takt med det omkringliggende samfund og dets tendenser. Skive kommune tror på, at arbejdspladser med stor mangfoldighed skaber grundlag for, at den enkelte medarbejder og borger kan udvikle sig. Det motiverer medarbejdere og borgere til at indgå som en aktiv part i udviklingen af Skive kommune.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	<input checked="" type="checkbox"/>
Spørgeskemaet godkendes og låses	<input checked="" type="checkbox"/>