

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 Svendborg

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Hoved-MED udvalget besluttede i 2019 at indsatsområde for de næste to år blev: En mere ligelig kønssammensætning på kønsskæve arbejdspladser og at direktørområderne opfordres til, at igangsætte målrettede initiativer til, på sigt, at skabe et bredere rekrutteringsgrundlag til stillinger med skæv kønsfordeling.

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 rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
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	
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	●
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	2019 En mere lige kønssammensætning
Formål og baggrund for initiativet	<p>Ca. 80 % af de ansatte i Svendborg Kommune er kvinder. Den skæve kønsfordeling er særlig udtalt på syge-, social- og sundhedspersonale, socialrådgivere samt pædagogisk personale.</p> <p>På teknisk service området er der næsten udelukkende mænd ansat.</p> <p>For at forsøge at få udlignet noget af denne skævhed har Hoved MED udvalget i Svendborg Kommune vedtaget at en mere lige kønssammensætning skal være et indsatsområde indenfor ligestilling.</p>

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>I starten af 2019 blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af medlemmer af Hoved MED udvalget, der arbejdede ud fra arbejdstitlen: Hvad er bedre ligestilling? På den baggrund blev kommunens mangfoldighedspolitik til en mangfoldigheds- og ligestillingspolitik. Mangfoldighedspolitikken blev suppleret med retningslinjerne: Ligestilling mellem kønnene og Fremme af kønssammensætning ved rekruttering. I forløbet, og som inspiration til denne politik og retningslinjerne, har Hvad er bedre ligestilling? været drøftet i afdelingschef- og direktørkredsen. Der er udarbejdet vejledning til rekruttering af begge køn og inspirations spørgsmål til direktørrområdernes indsatser, for at skabe et bredere rekrutteringsgrundlag til stillinger med skæv kønsfordeling. Herudover vejledes der i at arbejde med stillingsannoncer der tilgodeser et mere ligeligt rekrutteringsgrundlag. Som yderligere perspektiv på fokus omkring kønsligestilling, blev der på Hoved MED udvalgsmøde den 28.06.2019 gennemført en særlig temadrøftelse af ligeløn i Svendborg Kommune.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Pia Kistrup Rasmussen, HR-konsulent. tlf. 62233128.</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	25% (1)	31,703%
Mænd	75% (3)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	57,143% (8)	49,518%
Mænd	42,857% (6)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	68,217% (127,388)	70,415%
Mænd	31,783% (59,352)	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	79,631% (3293,69)	76,554%
Mænd	20,369% (842,506)	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	50,986% (1612,744)	44,926%
Mænd	20,688% (164,079)	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	75,993% (1225,579)	77,997%
Mænd	63,763% (104,621)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,289% (327,207)	17,093%
Mænd	24,63% (40,413)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,718% (59,958)	4,91%
Mænd	11,607% (19,044)	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	Arbejdet med ligestilling i kommunale og selvejende dagtilbud.
Formål og baggrund for initiativet	Hvert andet år svarer børn fra fire til seks år i samtlige af Svendborg Kommunes kommunale og selvejende dagtilbud på en række spørgsmål om hvordan de oplever deres liv i børnehaven – eksempelvis vedrørende deres trivsel og relationer. Den første undersøgelse der blev lavet i 2015 viste en forskel mellem piger og drenge.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Størstedelen af både pigerne og drengene trivedes, men resultatet fra undersøgelsen viste, at drenge generelt set trivedes lidt dårligere end piger. Det viste sig især ved, at nogle drenge oplevede at have dårligere relationer til de voksne i børnehaven og de oplevede at blive skældt ud. Dette er en landsdækkende tendens, som vi i Svendborg har arbejdet med at ændre.</p> <p>Ud fra undersøgelsen gik mange af dagtilbuddene i gang med at justere på læringsmiljøerne for at skabe større lighed mellem kønnene.</p> <p>Én børnehave bruger for eksempel det, at mange drenge er optaget af helte, til at arbejde med helteyoga. Her kommer drengene igennem øvelser og kropslige aktiviteter. Ved at tage udgangspunkt i drengenes interesser og fysiske adfærd lærer drengene at mærke sig selv og respektere hinandens grænser.</p> <p>I kompetence forløbet 'Aktive børn i dagtilbud' lærer pædagoger og ledere fra børnehaverne i Svendborg at skabe mere bevægelse i dagtilbuddene og at arbejde med udemiljøet på legepladsen. Med små justeringer i de fysiske rammer gør de børnene nysgerrige og giver dem mulighed for at udfolde sig aktivt. At man ændrer et aktivitetsrum til stillerum eller et stillerum til aktivitetsrum kan give børnene ideer til nye lege. Samtidig ser de voksne børnene og især drengenes kompetencer på nye måder.</p> <p>Kortlægninger i 2017 og igen i 2019 viser, at drenge nu trives bedre i børnehaverne i Svendborg Kommune end deres forgængere gjorde i 2015.</p> <p>I 2017 var der eksempelvis ikke længere forskel på, hvordan piger og drenge vurderede deres trivsel og relationer til andre børn, og det mønster gik igen i 2019. Dog er der stadig en forskel i forhold til oplevelsen af at få skældt ud. Forskellen er ikke så stor som i 2015, men der er stadig flere drenge, som oplever at få skældt ud. Derfor er det fortsat et fokuspunkt i dagtilbuddene at arbejde med ligestilling.</p> <p>Med Dagtilbudsreformen i maj 2019 fik alle dagtilbud i Danmark en styrket pædagogisk læreplan at arbejde efter. I denne fremgår også, at dagtilbuddene er forpligtede på at arbejde med ligestilling, så børnene oplever at medvirke i og have indflydelse på udformning af dagligdagen og aktiviteterne uanset deres baggrund, køn, alder og kultur.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Anne Bang-Olsen, tlf. 62234521.</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	Klædt på til job
Formål og baggrund for initiativet	<p>At forsøge at skabe en forandring ift. Kvindernes eget "mind set", ejerskab og medansvar ift. deres muligheder for selvforsørgelse og ikke mindst deres børns fremtid og muligheder.</p> <p>På kort sigt Beskrivelse: Øget motivation for opstart i praktik/job/uddannelse. Dette sker via viden, refleksion og læring og en begyndende ændring af " mind set" ift. Ovenstående.</p> <p>På lang sigt Beskrivelse: Selvforsørgelse og ejerskab til eget arbejdsliv. Samt ændret " mind set" og ny rollemodel ift. kvinde liv i DK.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>Initiativ for 10 primært jobparate arabisktalende kvinder med baggrund som flygtninge eller familiesammenførte. Fællesopstart med 12 ugers opkvalificerende forløb på 15 timer ugentligt, samt særligt tilrettelagt LærDansk undervisning 15 timer ugentligt. Efterfølgende 6 ugers praktik á 15 timer ugentligt primært indenfor SOSU-området.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	<p>Lise Andersen tlf. 23605781 Ole Kjærgaard Mortensen</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	45,081% (472)	49,133%
Mænd	52,347% (513)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,68% (49)	5,496%
Mænd	5,714% (56)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50,239% (526)	45,37%
Mænd	41,939% (411)	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	31,558% (397)	25,681%
Mænd	32,358% (365)	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	19,395% (77)	20,97%	14,521% (53)	17,573%
Førtidspension	40,302% (160)	34,645%	43,288% (158)	40,973%
Dagpenge	4,282% (17)	7,714%	5,479% (20)	8,945%
Ressourceforløb	2,015% (8)	5,609%	1,096% (4)	3,428%
Sygedagpenge	2,267% (9)	4,255%	4,11% (15)	4,804%
Integrationsydelse	18,64% (74)	14,402%	19,726% (72)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,008% (4)	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	5,29% (21)	5,073%	4,11% (15)	4,99%
Efterløn	0,756% (3)	0,789%	1,37% (5)	1,037%
Jobafklaringsforløb	3,778% (15)	3,326%	4,384% (16)	2,372%
Ledighedsydelse	2,267% (9)	1,905%	1,096% (4)	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	14,559%	12,595%	6,883%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	2,024%	2,483%
Virksomhedspraktik	4,981%	8,628%	3,644%	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 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.

- Ligestilling mellem kønnene i kerneydelsen,
bilag til Ligestillingsredegørelse for perioden
1.november 2017 til 31. maj 2020

Dette bilag beskriver hvordan der arbejdes med ligestilling mellem kønnene i kerneydelsen indenfor skoleområdet og i Borger og Arbejdsmarked og i selve Ligestillingsredegørelsen beskrives et eksempel fra dagtilbudsområdet.

Bilaget er udarbejdet på foranledning af, at Byrådet ved forelæggelsen af den tidligere Ligestillingsredegørelse i 2017 bad administrationen om at fremkomme med forslag til bedre ligestilling.

Der er ikke udarbejdet oplæg til bedre ligestilling i kerneydelserne overfor borgerne for det er administrationens vurdering, at der løbende arbejdes med ligestilling mellem kønnene, hvor det er hensigtsmæssigt og relevant. Det var blot ikke synliggjort i Ligestillingsredegørelsen i 2017.

Det fremgår af nedenstående beskrivelser, at køn kun i nogen udstrækning er relevant for opgavevaretagelsen på områderne og der gives eksempler på hvor det kan være relevant.

Ligestilling i Borger og Arbejdsmarked
Lov om ligestilling siger:

§ 4. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Indsatser i Borger og Arbejdsmarked er primært Borgerbetjening i forhold til almindelig borgerservice, ansøgning om ydelser og beskæftigelsesindsats, hvor køn ikke har en afgørende betydning.

Der er ikke forskel på om en mand eller en kvinde henvender sig for at få et nyt pas eller kørekort, der er ikke forskelsbehandling ved ansøgning af ydelse eller i den indsats man modtager når man skal understøttes i at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.

§ 3 a. Uanset § 2 er denne lov ikke til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Beskæftigelsesindsatsen tilrettelægges som udgangspunkt ens uanset om der tale om mænd eller kvinder. Der er fokus på en virksomhedsrettet indsats og der er fokus på rekruttering og opkvalificering til brancher med gode beskæftigelsesmuligheder. Det betyder f.eks., at såvel mænd som kvinder får tilbud målrettet f.eks. bygge og anlægsgene, der i disse år har den største vækst.

Indsatsen tilrettelægges dog samtidig ud fra den enkelte borgers forudsætninger. Det betyder, at der er særlige tilbud, der, fordi det er hensigtsmæssigt retter sig til mod forskellige køn.

I sygedagpengeindsatsen henvises f.eks. til Projekt Vildmænd, som er et særligt tilbud til mænd, der gerne vil tilbage til hverdagen efter en langtidssygemelding som følge af en livskrise efter diagnoser som stress, angst, depression. Nogle mænd i disse situationer opnår en større effekt og en hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet, ved at deltage i projektet der er målrettet mænd.

På Integrationsområdet er der også et naturligt fokus på, at få flere kvinder til at opnå en tilknytning til

arbejdsmarkedet, og det kræver en særlig indsats for at opnå dette.

Svendborg Kommune deltager i det puljefinansierede "Integrations- og Beskæftigelsesambassadør initiativ", hvor et af nøgleelementerne netop er at løfte kvindelige flygtninge og familiesammenførtes tilknytning til arbejdsmarkedet ved at sikre udvikling og igangsættelse af aktiviteter målrettet kvinder. Målet er, at øge andelen af kvindelige flygtninge og familiesammenførte fra 9 til 27 procent inden udgangen af 2021 ved at øge andelen af kvinder i virksomhedsrettede tilbud og dermed sænke andelen af kvinder, der er passive.

I 2018 lykkedes det, at starte et IGU-forløb op, hvor integrationsborgere (primært kvinder, men dog også enkelte mænd) ansættes i kommunens ældreområde og samtidig deltager i et uddannelsesforløb. Dette initiativ er et eksempel på et samarbejde, der kan fremme etniske kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ligestilling på folkeskolens område

Folkeskolen er et kommunalt anliggende, men de kommunale folkeskoler er omfattet af en fælles rammeloening (Folkeskoleloven) med tilhørende bekendtgørelser. Ligestilling som begreb er ikke nævnt direkte i folkeskoleloven, men det fremgår af formålsparagraffen (§ 1, stk. 2), at folkeskolen skal forberede eleverne til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkeskolestyre. Skolens virke skal derfor være præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati.

I Sverige og Norge har det siden henholdsvis 1969 og 1971 været indskrevet i loven, at skolen er forpligtet på at modarbejde kønsstereotyper, men dette er altså ikke tilfældet i Danmark. Tilsvarende bliver de lærerstuderende i de to lande undervist i et fag om køn, seksualitet og mangfoldighed. Hvilket heller ikke er tilfældet i Danmark.

Det er skolebestyrelsen på den enkelte skole, der fastsætter principperne for skolens daglige virksomhed inden for de mål og rammer, som kommunalbestyrelsen fastsætter jf. § 44 stk. 2 i folkeskoleloven. Det vil blandt andet sige principper for holddannelse og elevernes placering i klassen, herunder om der fx skal være lige mange piger og drenge i en klasse. Det er derfor den enkelte skoles bestyrelse, der via principper skal understøtte og rammesætte en skoledag, der fremmer ligeværd.

Ligestilling er ikke et aktuelt fokusområde på folkeskoleområdet, men det afspejler sig i praksis på skolerne, fx ved at man så vidt mulig tilstræber en ligelig fordeling mellem køn når de enkelte teams på skolerne sammensættes. Tilsvarende tilstræbes en ligelig fordeling af kønnene på både Sciencelinjen og i Sportsklasserne.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●