



LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020

MINIRAPPORT FOR KOMMUNER

Sammenligning af nøgletal på personaleområdet samt på beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og –mænd fra ikke-vestlige lande i kommunen på tværs af køn og kommunegennemsnit

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år.

I indberetningen til ligestillingsredegørelserne 2020 er kommunerne blevet præsenteret for en række udvalgte nøgletal for deres kommune på:

- 1) personaleområdet
- 2) beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og –mænd fra ikke-vestlige lande.

Hertil er de enkelte kommuner blevet bedt om at forholde sig til tallene ud fra et ligestillingsperspektiv. Nøgletallene for Odense vil i denne rapport præsenteres.

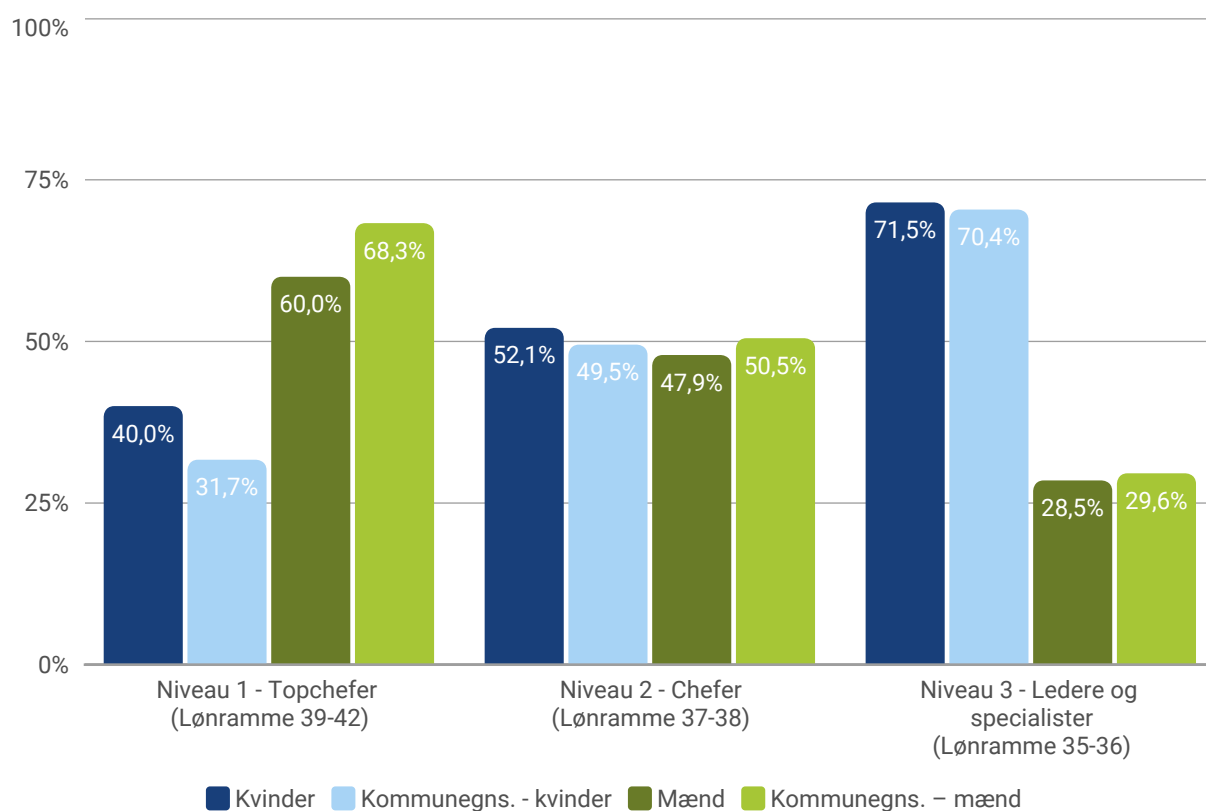
Opgørelserne med nøgletal har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet og i beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og –mænd fra ikke-vestlige lande hos Odense. Derudover er formålet at tydeliggøre de eventuelle forskelle sammenlignet med gennemsnittet på tværs af regioner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten endvidere at skabe refleksion hos den indberettende kommune om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

NØGLETAL PÅ PERSONALEOMRÅDET

Nedenfor præsenteres figurer med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Kønsfordeling i ledelse

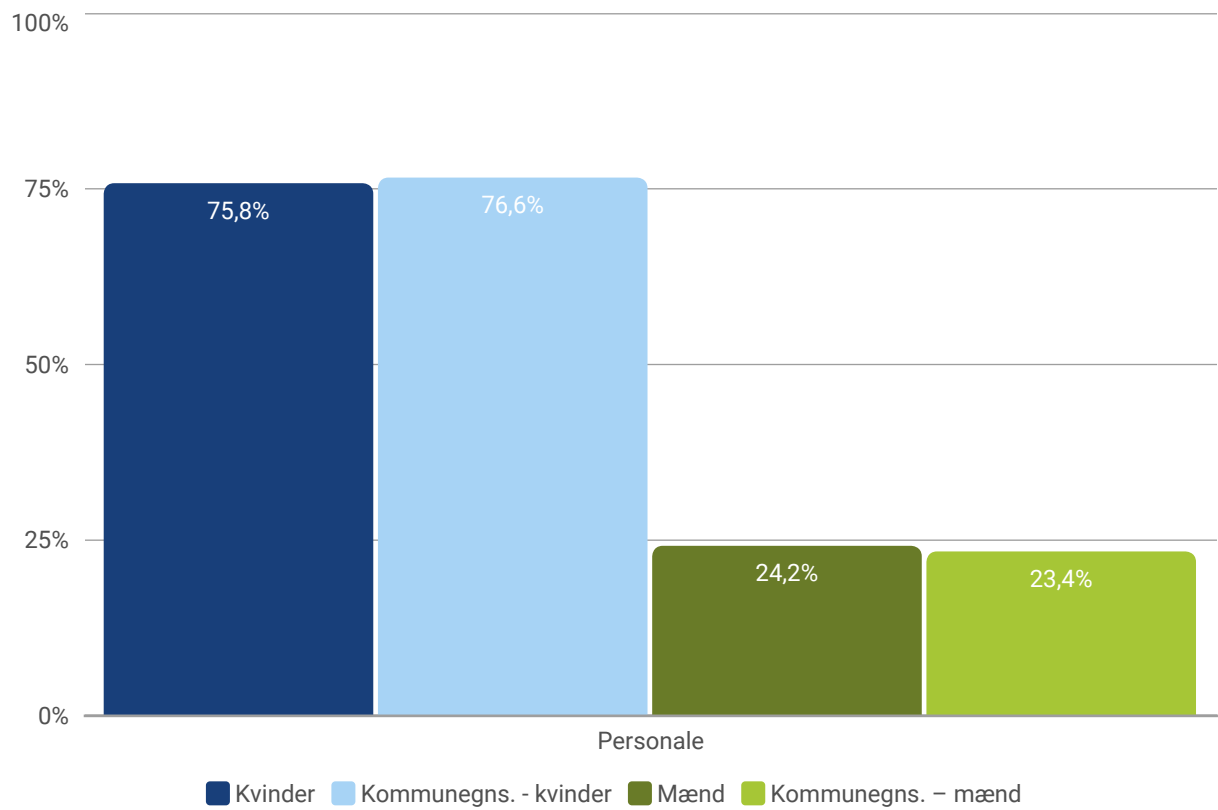
Nedenstående figur viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer i Odense. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.



Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Kønsfordeling i personalet som helhed

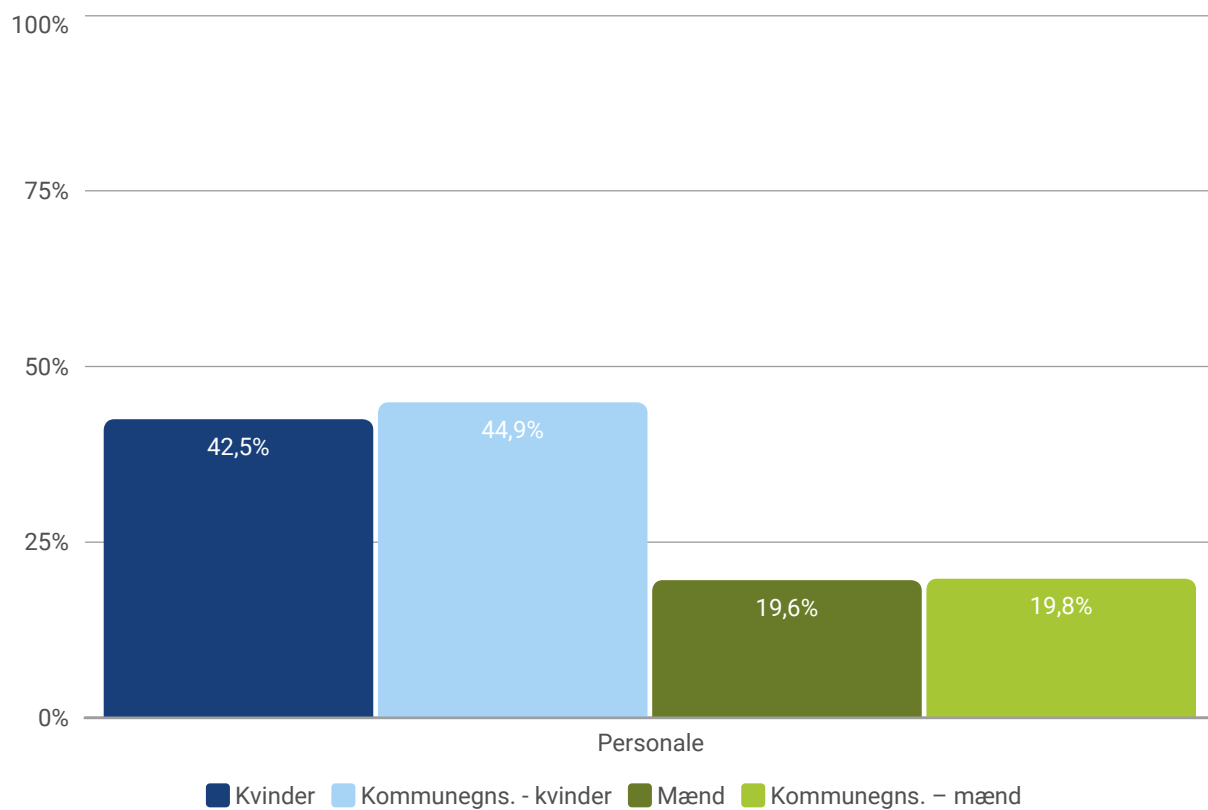
Nedenstående figur viser kønsfordeling i personale som helhed for Odense. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.



Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Fordelingen mellem kvinder og mænd efter deltidsansættelse

Nedenstående figur viser, kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.

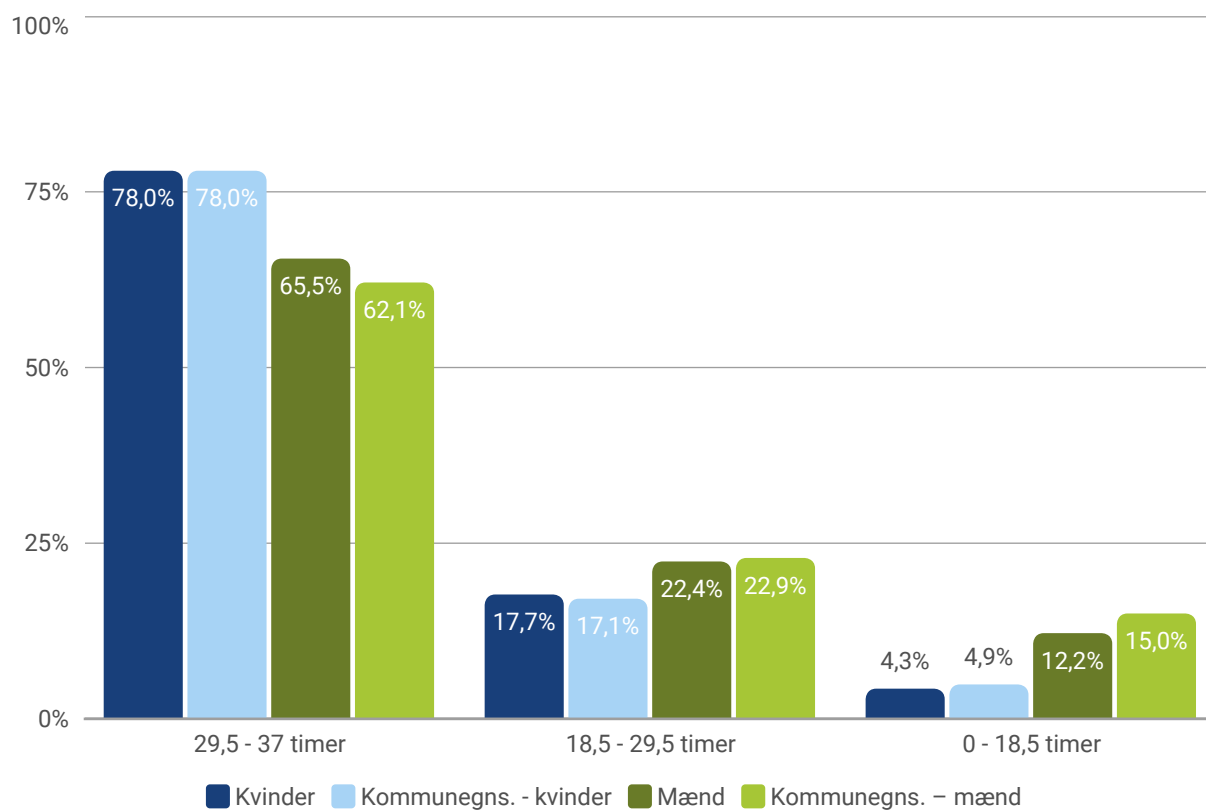


Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året).

Fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter hvor mange timer om ugen de er ansat til

Nedenstående figur viser, kønsfordelingen i personalet ansat i forskellige tidsintervaller af arbejdstid i Odense. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.



Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

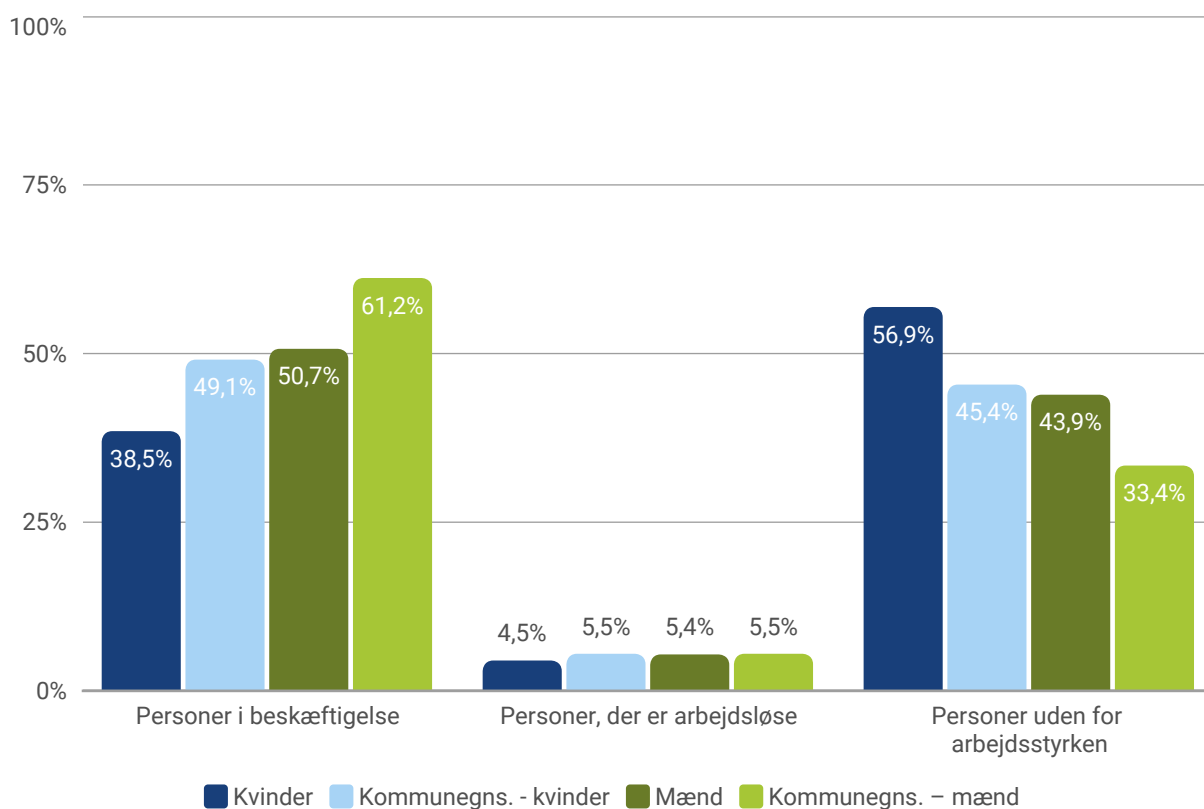
Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året).

NØGLETAL PÅ BESKÆFTIGELSESINDSATSEN FOR INDVANDRERKVINDER- OG MÆND FRA IKKE-VESTLIGE LANDE

I det følgende præsenteres figurer med fakta for kommunens beskæftigelsesindsats for indvandrerkvinder- og mænd fra ikke-vestlige lande.

Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående figur viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i Odense, der er beskæftigede, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.

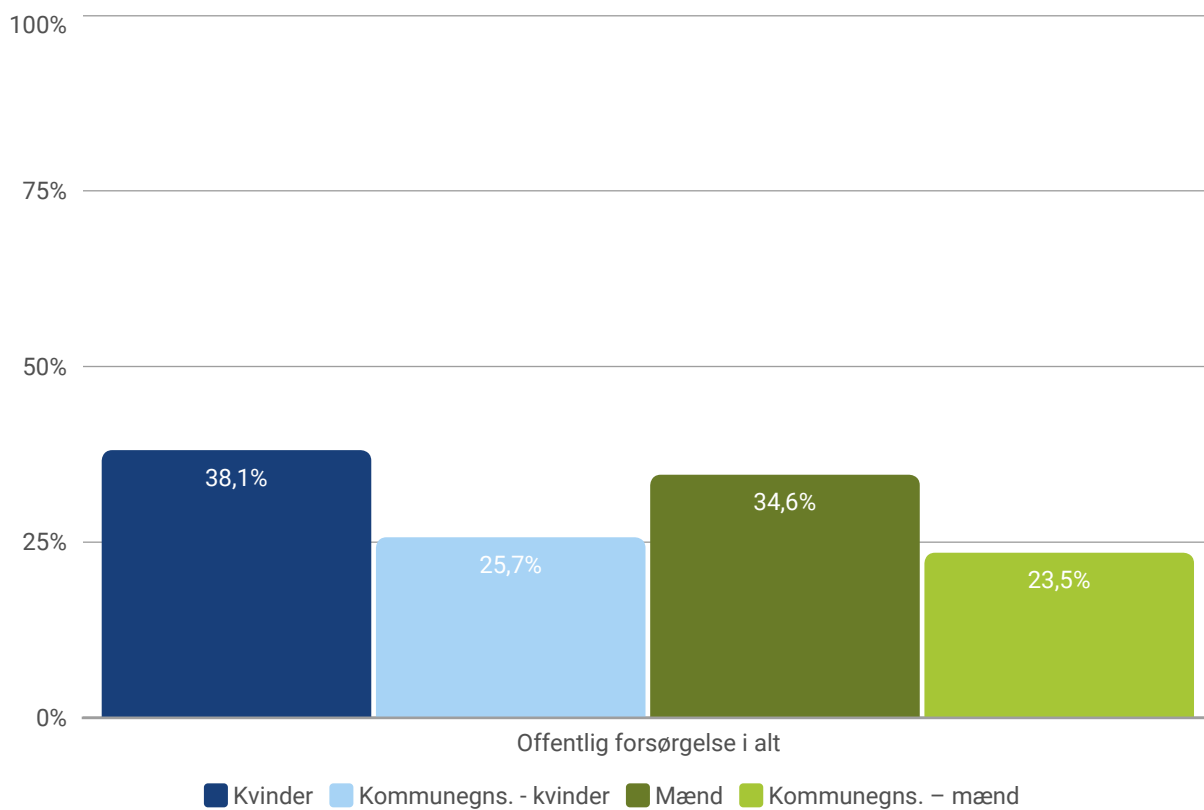


Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

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.

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående figur viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i Odense. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.



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.

Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i Odense, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.

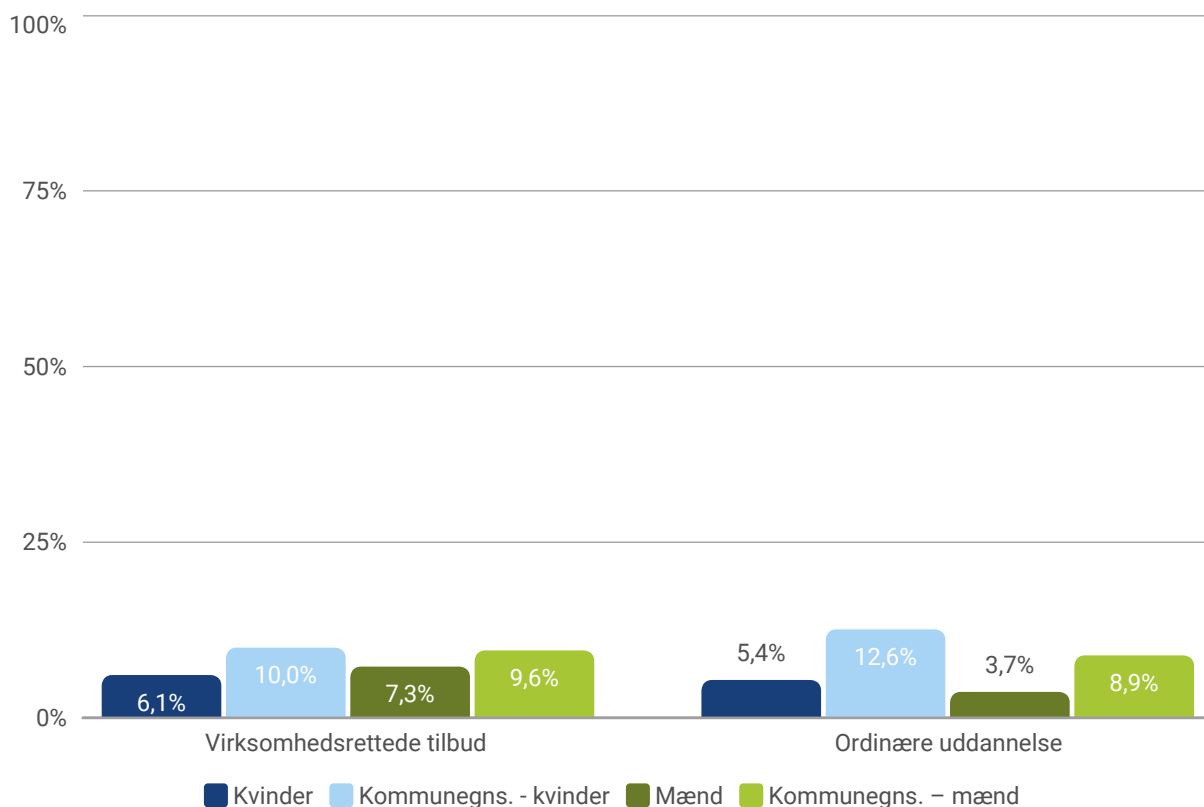
Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Kontanthjælp	26,957% (823)	20,97%	21,733% (587)	17,573%
Førtidspension	38,225% (1167)	34,645%	44,132% (1192)	40,973%
Dagpenge	5,601% (171)	7,714%	6,997% (189)	8,945%
Ressourceforløb	4,094% (125)	5,609%	2,295% (62)	3,428%
Sygedagpenge	3,308% (101)	4,255%	3,924% (106)	4,804%
Integrationsydelse	8,352% (255)	14,402%	7,294% (197)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,736% (53)	1,087%	2,777% (75)	1,654%
Fleksjob	5,306% (162)	5,073%	6,072% (164)	4,99%
Efterløn	0,393% (12)	0,789%	0,74% (20)	1,037%
Jobafklaringsforløb	3,898% (119)	3,326%	2,851% (77)	2,372%
Ledighedsydelse	1,933% (59)	1,905%	1,185% (32)	1,298%
Revalidering	0,197% (6)	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. 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 figur viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i Odense, 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). Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af alle landets kommuner.



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.

Definition af løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats

Løntilskud

Formålet med løntilskud er at give den ledige nye kompetencer, erfaringer og kontakter og dermed et bedre udgangspunkt for at søge job. Generelt skal man have været ledig i 6 måneder for at komme i løntilskud. Der er mulighed for, at det sker tidligere, hvis man er over 50 år, er enlig forsøger eller ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse. Man kan blive ansat med løntilskud i både private og offentlige virksomheder. Der er forskellige regler for private og offentlige virksomheder.

Virksomhedspraktik

Formålet med virksomhedspraktik er at afklare den lediges beskæftigelsesmål samt at opkvalificere den ledige, så han eller hun nemmere kan få job. Virksomhedspraktik kan foregå på både offentlige og private virksomheder. Borgere kan få tilbud om virksomhedspraktik, hvis de er ledig eller er godkendt til et fleksjob, og de har behov for at få afklaret sine beskæftigelsesmål. Hvis borgeren mangler faglige, sociale eller sproglige færdigheder for at kunne få et job, så kan de også få tilbuddet.

Nytteindsats

Formålet med nytteindsats er, at man skal arbejde for sin offentlige forsørgelse ved at udføre en samfundsnyttig opgave. Nytteindsats gives ud fra deisen om, at alle, der kan arbejde, skal arbejde for deres offentlige forsørgelse. Og omvendt, at personer, der ikke ønsker at arbejde, ikke kan få offentlig forsørgelse.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering