

# Udskrift

31. marts 2020 11:42

UT3M-AU08-ZHD7

## INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020 FOR KOMMUNER

### INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

#### Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

### INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

#### Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. PDF filen kan udskrives på den efterfølgende og på sidste side af denne survey.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail. For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results [her](#).

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

#### Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail [surveysupport@ramboll.com](mailto:surveysupport@ramboll.com).

Med venlig hilsen  
Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke [her](#): 

## PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.

#### Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?  
(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja  
 Nej

### Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?  
(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

Ja  
 Nej

### Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

"Retningslinjer for ligestilling" indeholder målsætninger for lige muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere og forfremmelse mv. (gælder alle medarbejdere). Herudover udarbejdes en årlig oversigt over kønsfordelingen af medarbejderne.

### Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?  
(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

Ja  
 Nej

### Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Ja  
 Nej

### Handlinger på personaleområdet

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?

Ja  Nej

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.?  
(fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

Ja  Nej

### Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Køns- og aldersfordeling af ansatte i Rødovre Kommune

Formål og baggrund for initiativet:

Formål og baggrund for initiativet: Hvert år udarbejder Rødovre Kommune et personalebarometer som har til hensigt at give et tilbageblik på året, der er gået, i forhold til tiltag på HR-området og et overblik over kommunens personaleressourcer gennem faktuelle oplysninger om medarbejderne, herunder antal medarbejdere fordelt på alder og køn, fuldtids- og deltidsansættelser, lønudvikling og personaleomsætning.

Beskrivelse af initiativet:

Oversigt over fordeling af ansatte ift. køn og alder

Kontaktperson ift. initiativet:

Bettina Zinckernagel

### Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at

tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

### 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	20 % (1)	31,7 %
Mænd	80 % (4)	68,3 %

  

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	45,43 % (9)	49,52 %
Mænd	54,57 % (10,81)	50,48 %

  

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	68,03 % (94,11)	70,41 %
Mænd	31,97 % (44,23)	29,59 %

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	73,12 % (2326,68)	76,55 %
Mænd	26,88 % (855,37)	23,45 %

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, og 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	40,23 % (907,22)	44,93 %
Mænd	19,07 % (156,64)	19,78 %

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	79,5 % (721,25)	78 %
Mænd	60,97 % (95,51)	62,12 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	15,44 % (140,08)	17,09 %
Mænd	25,39 % (39,77)	22,9 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,06 % (45,9)	4,91 %
Mænd	13,64 % (21,36)	14,98 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.  
Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja  
 Nej

## KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på piger trivsel i dagtilbud og skole, opmærksomhed på mænds adfærd og behov i sundheds- og rehabiliteringstilbud, eller kommunikation til begge forældre om et barns forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne derudover et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners *beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande*. Der er erfaringsmæssigt særlige barrierer for indvandrerkvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket der kan være behov for at tage højde for i beskæftigelsesindsatsen.

I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører *beskæftigelsesindsatsen over for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd*.

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?  
(Fx at øge andelen af mænd i rehabiliteringstilbud).

Ja  
 Nej

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

Målsætning for Rødovre Jobcenter: Alle borgere modtager den beskæftigelsesindsats som de individuelt har behov for. Kønsfordeling indgår i analyser og der iværksættes særlige indsatser, når disse viser et særligt behov.

### Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

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?  
(fx for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser).

Ja Nej

Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?



### Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt (Det er muligt senere at beskrive et godt eksempel på et initiativ vedrørende beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere).

Navn på initiativet:

Tumletid med far

Formål og baggrund for initiativet:

I samarbejde med Sundhedsplejen har biblioteket etableret en legestue for nybagte fædre som et tilbagevendende initiativ hver 14.dag. Initiativet giver fædre mulighed, for at mødes på linje med mødregrupper. Udfordringen for tiltaget er, at de fleste fædre er kort tid på barsel og det kan være vanskeligt at skabe kontinuitet, men der bliver taget godt imod tilbuddet som fra bibliotekets side faciliteres af en mandlig børnebibliotekar.

Beskrivelse af initiativet:

I samarbejde med Sundhedsplejen har et nyt initiativ "Tumletid for far" gjort det muligt for fædre på barsel at mødes. Her deler de oplevelser om deres barn og udvikler deres far-rolle. En børnebibliotekar sætter rammen for samværet og formidler bibliotekets tilbud, og i sidste del af legestuen deltager en sundhedsplejerske. Indholdsmæssigt, er der fokus på småbørns motorik så der tumles og leges, men samtidig deles der viden om sprogudviklende aktiviteter som bibliotekets materialer understøtter.

Kontaktperson ift. initiativet:

Lone Terpgård-Jensen

### Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for kerneydelser kommunernes beskæftigelsesindsats for *indvandrere fra ikke-vestlige lande*. De følgende spørgsmål vil således omhandle ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i kommunen.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for beskæftigelse og beskæftigelsesrettede tilbud til ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.

### Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande? (Fx etablering af særlige mentorindsatser til kvinder for at understøtte og sparre om, hvordan de navigerer i kultur, kønsroller og deltagelse på arbejdsmarkedet eller fx særlige tilbud om snusepraktikker på lagerhaller til mænd under 30 år).



### Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

Navn på initiativet:

Indvandrerkvinder i beskæftigelse

Formål og baggrund for initiativet:

At få indvandrerkvinder i beskæftigelse

Beskrivelse af initiativet:

Særlige kursus/hold forløb målrettet kvinder fra ikke-vestlige lande. I blandt andelen af ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere i Rødovre Jobcenter er der en større gruppe af indvandrerkvinder som i længere perioder har været uden for arbejdsmarkedet. Kvinderne lider ofte af mindre helbredsmaessige udfordringer og taler og forstår dårligt dansk, og der ses udfordringer med forståelse af kravene på arbejdsmarkedet, herunder at det i Danmark er normen at både mænd og kvinder tager del i et aktivt arbejdsliv. Kursusforløbene er en kombination af danskundervisning i Jobcentrets lokaler via AOF, fokus på sygdomsforståelse og helbredelse, undervisning i arbejdspladskultur og forventninger til deltagelse på

arbejdsmarkedet, formidling af praktikforløb og løntilskud samt branchepakkeforløb med ansættelse i ordinære timer (5-37 timer om ugen).

Kontaktperson ift. initiativet:

Jane Rønde

### Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for beskæftigelsen og kommunens beskæftigelsesindsats overfor ikke-vestlige kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd inden for beskæftigelsesområdet i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

### 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	58,6 % (1049)	49,13 %
Mænd	71,07 % (1253)	61,17 %

  

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,36 % (96)	5,5 %
Mænd	5,62 % (99)	5,45 %

  

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	36,03 % (645)	45,37 %
Mænd	23,31 % (411)	33,38 %

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	21,5 % (444)	25,68 %
Mænd	17,77 % (371)	23,54 %

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 både andelen og antallet af 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	27,7 % (123)	20,97 %	20,49 % (76)	17,57 %
Førtidspension	30,41 % (135)	34,64 %	34,23 % (127)	40,97 %
Dagpenge	13,51 % (60)	7,71 %	16,44 % (61)	8,95 %
Ressourceforløb	6,53 % (29)	5,61 %	5,93 % (22)	3,43 %
Sygedagpenge	5,41 % (24)	4,25 %	7,55 % (28)	4,8 %
Integrationsydelse	5,41 % (24)	14,4 %	2,96 % (11)	12,77 %
Uddannelseshjælp	0 % ( )	1,09 %	1,08 % (4)	1,65 %
Fleksjob	4,5 % (20)	5,07 %	6,47 % (24)	4,99 %
Efterløn	0,9 % (4)	0,79 %	1,62 % (6)	1,04 %
Jobafklaringsforløb	3,15 % (14)	3,33 %	2,16 % (8)	2,37 %
Ledighedsydelse	1,8 % (8)	1,91 %	1,62 % (6)	1,3 %
Revalidering	0 % ( )	0,2 %	0 % ( )	0,13 %
Forrevalidering	0 % ( )	0,03 %	0 % ( )	0,03 %

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 ordinær 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	3,95 %	12,6 %	4,76 %	8,86 %
Løntilskud	0 %	0,94 %	0 %	2,48 %
Virksomhedspraktik	9,6 %	8,63 %	2,72 %	6,61 %
Nytteindsats	0 %	0,4 %	0 %	0,47 %

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 devisen 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

### Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

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?

Ja  
 Nej

### Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

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

Se ovenstående indsatser/initiativer

### Afslutning

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

Tallene fra SIRKA trækkes på lønramme og ikke lederniveau, hvorfor det ikke er i overensstemmelse med det faktiske antal ledere. Personale & Udvikling har indberettet et ændringsønske, så tallene afspejler det reelle antal ledere. Dette gør sig gældende på opgørelsen for niveau 2 og niveau 3 chefer, hvor der i Rødovre Kommunes egne opgørelser er 53% mænd og 47% kvinder i 2020 på niveau 2 og 41% mænd og 59% kvinder i 2020 på niveau 3.

### Afslutning

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt af Kommunalbestyrelsen tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses

Spørgeskemaet er færdigudfyldt  
Spørgeskemaet godkendes og låses

Ja  
 Nej

### Afslutning

#### Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her: 

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det [her](#).

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Rødovre

#### Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Kommunen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige kommuners indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle kommuner vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller [lige@mfvm.dk](mailto:lige@mfvm.dk)