

# 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

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Det er et mål på personaleområdet, at der er en fordeling svarende til befolkningssammensætningen. Gennem MUS-samtaler og kurser/efteruddannelse motiverer og ruster Jammerbugt Kommune kvinder såvel som mænd til at søge lederstillinger. Vi synliggør, hvad der forventes af den enkelte medarbejder for at blive leder. Dermed kan medarbejdere, der har ambitioner om at blive leder, lettere gennemskue, hvad der skal til for at blive leder og derfor arbejde målrettet på det – uanset køn.

### 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 ligestilling)

Ja  
 Nej

### Målsætninger på personaleområdet

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

Målsætningen er, at medarbejderne i Jammerbugt Kommune afspejler befolkningssammensætningen i kommunen. Når et køn er underrepræsenteret på et fagligt område ansøres det underrepræsenterede køn til at søge. Der søges aktivt målrettet jobannoncer til begge køn og hvis kandidater i alle forhold har lige kvalifikationer ansætter vi ansøger af det køn, der er "i underskud". I Jammerbugt Kommune er andelen af kvinder og mænd fuldstændig sammenfaldende med hvert køns lønandel.

### 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

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønsammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

### 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

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

### Handlinger på personaleområdet

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

Ja  Nej   
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)

### 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:

Særlig opmærksomhed på fædres brug af orlov

Formål og baggrund for initiativet:

Med afsæt i data og forskning på området, har Ligestillingsudvalget sat fokus på fædres brug af orlov. Forskningen viser, at deling af orlov mellem forældre fremmer ligestilling mellem forældrene, således at begge forældre har et aktivt arbejdsliv og begge indgår som omsorgspersoner i forhold til børnene.

Beskrivelse af initiativet:

Gennemgang af data om orlov i Jammerbugt Kommune Oplæg om fædreorlov i regi af ligestilling Branding af den lige adgang til orlov.

Kontaktperson ift. initiativet:

Ligestillingsudvalget.

### 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	25 % (1)	31,7 %
Mænd	75 % (3)	68,3 %

  

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	31,62 % (3)	49,52 %
Mænd	68,38 % (6,49)	50,48 %

  

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	68,13 % (77,68)	70,41 %
Mænd	31,87 % (36,33)	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	80,09 % (2016,71)	76,55 %
Mænd	19,91 % (501,29)	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	38,93 % (759,51)	44,93 %
Mænd	9,51 % (46,28)	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	83,89 % (637,19)	78 %
Mænd	63,08 % (29,2)	62,12 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	10,61 % (80,62)	17,09 %
Mænd	14,27 % (6,6)	22,9 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,49 % (41,7)	4,91 %
Mænd	22,65 % (10,48)	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:

Jammerbugt Kommune arbejder med kønsmainstreaming. Målsætningen for ligestilling i kerneydelserne ses på forskellig vis i strategier og politikker, nedenfor følger eksempler: I sundhedspolitikken er der særligt fokus på mental sårbarhed, og denne er målrettet både kvinder og mænd i de livsfaser og -situationer, hvor der ses særligt behov. I skolepolitikken er det et pejlemærke, at mangfoldighed er værdifuld, og der er opstillet mål om drenge og piger skal have lige muligheder for at blive så dygtige som de kan. Dette følges op med konkrete ligestillingsinitiativer.

### Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?

Ja  Nej

Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

Ja  Nej

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

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?

Ja  Nej

### 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:

Analyse af data om ydelser og service i et ligestillingsperspektiv

Formål og baggrund for initiativet:

Ligestillingsudvalget har ønsket at undersøge, om der er grund til at antage, at der kan være forskelle i service, velfærd, løn eller andet som kan henføres til borgerens eller medarbejderens køn.

Beskrivelse af initiativet:

Ligestillingsudvalget har gennemgået strategiske data om ligestilling i Jammerbugt Kommune på såvel det borgerrettede område som personaleområdet. Gennemgangen afdækker et generelt højt niveau for kønsligestilling i Jammerbugt Kommune. Der er ikke tegn på, at køn er styrende for den service og samskabelse, som den enkelte borger møder. Også i det politiske arbejde er Jammerbugt Kommune kendetegnet af en høj grad af ligestilling. Det er vigtigt fortsat at arbejde med at stille borgere og medarbejdere lige, og denne indsats skitseres i handleplanen for Ligestillingsudvalgets arbejde.

Kontaktperson ift. initiativet:

Ligestillingsudvalget

### 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).

Ja  
 Nej

### 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:

Kvindeforløb målrettet kvinder fra ikke-vestlige lande

Formål og baggrund for initiativet:

At bidrage til at kvinder fra ikke-vestlige lande gennem 13 ugers forløb kommer nærmere arbejdsmarkedet. Aktiviteter i form af samtaler, praktikophold, fysisk træning, konkrete kurser / uddannelseselementer, kostvejledning indgår.

Beskrivelse af initiativet:

Aktivitet 1: Individuelle samtaler med kvinderne Den første aktivitet udløses igennem individuelle samtaler med kvinderne, som er visiteret til forløbet af deres jobrådgiver. Vi spørger ind til kvindernes erhvervs erfaringer fra deres hjemland og på det danske arbejdsmarked, og hvordan de fremover ønsker at være med til at øge og styrke deres søgen efter et arbejde i Danmark. Aktivitet 2: Undervisning Den første dag samles alle kvinder og udover individuel præsentation af kvinderne, bliver der også fremlagt grundlæggende regler. Der er udarbejdet en 13-ugers oversigt, hvor der undervises i forskellige emner såsom arbejdsmarkedet, arbejdskultur, arbejdsuniform, familielivet, ære og skam, religiøse symboler på arbejdsmarkedet, ligestilling, sundhed, sygdomsforståelse, familie & arbejdsliv i balance osv. Aktivitet 3: Ekskursion Under de 13 uger, er der arrangeret to ekskursioner hhv. virksomhedsbesøg som har til formål at fange og vække mulig interesse hos kvinderne og øge deres viden indenfor de givne brancher, hvor der gode jobmuligheder. Her får kvinderne også en smagsprøve af hvad det vil sige at arbejde indenfor for brancherne af rengøring, køkken og butik og hvilke udfordringer og krav, der er tilknyttet. Aktivitet 4: "Snuse"-praktik På baggrund af tidligere observationer af deltagernes tidligere praktikforløb, er der lagt to praktikforløb på hver 14 dage for at kvinderne kan få en fornemmelse af, hvad det vil sige at arbejde på en dansk arbejdsplads. Aktivitet 5: Næste skridt Forløbet afsluttes med at indkalde kvinderne individuelt, hvor vi spørger ind til deres motivation for at arbejde og hvad de har lært af forløbet. Der vil også blive talt om deres fremtidige plan for beskæftigelse og/eller uddannelse.

Kontaktperson ift. initiativet:

Jobcenter Jammerbugt, team Job og Uddannelse

### 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	47,56 % (234)	49,13 %
Mænd	55,96 % (244)	61,17 %

  

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	8,54 % (42)	5,5 %
Mænd	10,09 % (44)	5,45 %

  

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	43,9 % (216)	45,37 %
Mænd	33,94 % (148)	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	16,22 % (97)	25,68 %
Mænd	16,25 % (91)	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	17,53 % (17)	20,97 %	12,09 % (11)	17,57 %
Førtidspension	16,49 % (16)	34,64 %	26,37 % (24)	40,97 %
Dagpenge	9,28 % (9)	7,71 %	12,09 % (11)	8,95 %
Ressourceforløb	5,15 % (5)	5,61 %	0 % ()	3,43 %
Sygedagpenge	4,12 % (4)	4,25 %	3,3 % (3)	4,8 %
Integrationsydelse	39,18 % (38)	14,4 %	35,16 % (32)	12,77 %
Uddannelseshjælp	0 % ()	1,09 %	0 % ()	1,65 %
Fleksjob	0 % ()	5,07 %	4,4 % (4)	4,99 %
Efterløn	0 % ()	0,79 %	0 % ()	1,04 %

Jobafklaringsforløb	5,15 % (5)	3,33 %	0 % ()	2,37 %
Ledighedsydelse	0 % ()	1,91 %	0 % ()	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 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	24,73 %	12,6 %	25,81 %	8,86 %
Løntilskud	0 %	0,94 %	0 %	2,48 %
Virksomhedspraktik	19,35 %	8,63 %	12,9 %	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.

## 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 indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?

Ja  
 Nej

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

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

Talmaterialet viser, at begge køn - når de er på offentlig forsørgelse - i høj grad er aktive i virksomhedsrettede aktiviteter (praktik og uddannelse). IGU (integrationsgrunduddannelse) anvendes i betydelig grad til aktiv integration af indvandrere fra ikke-vestlige lande.

### Afslutning

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

Jammerbugt Kommune har et aktivt Ligestillingsudvalg med deltagelse af to politikere samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Ligestillingsudvalget har til formål at arbejde med ligestilling mellem mænd og kvinder samt ligestilling i forhold til etnicitet, og implementer kommunens lige-stillingspolitik, der fremmer lige muligheder for alle medarbejdere og borgere i Jammerbugt Kommune. Ligestillingsudvalget har gennemgået strategiske data om ligestilling i Jammerbugt Kommune på såvel det borgerrettede område som personaleområdet, som viser et generelt højt niveau for kønligestilling i Jammerbugt Kommune. Det er derfor ligestillingsudvalgets ambition at tage arbejdet med ligestilling til det næste niveau. Ligestilling "next level" er ligestilling i øjenhøjde på jammerbugtsk, og der arbejdes i flere spor: 1. Ligestilling og mangfoldighed skal være og forblive en del af mindsettet i Jammerbugt Kommune ved nye initiativer, evalueringer, politikker osv. Der arbejdes med en ligestillingskonsekvensvurdering, som sikrer, at ligestillingsperspektivet og mangfoldighed altid inddrages på det lokale niveau, og naturligvis altid ved beslutning af formelle politikker og strategier. En anden væsentlig grund til at fokusere tydeligere på ligestilling og mangfoldighed er, at ligestilling mellem kønnene er formuleret som ét af FN's 17 Verdensmål. Ligestillingsudvalget har derfor taget initiative til, at der i forbindelse med ny vejledning til "den gode sagsfremstilling" er udarbejdet et bilag, som sikrer at ligestilling og Ligestillings-udvalget inddrages og at der er fokus og overblik og nye initiativer og deres betydning for kønligestilling og mangfoldighed. Ligestillingsudvalget inddrages aktivt som høringspart ved formulering og vedtagelse af kommunale politikker og strategier. Her samles der op på det arbejde, der allerede udføres, og evt. uklarheder rettes ind og evt. nye linje lægges og beskrives. 2. Viden og engagement i ligestilling. Ligestillingsudvalget sigter mod at afholder en konference om ligestilling. "Dette er ligestilling også - hvordan er det, vi kan stille lige, være lige, gøre lige?" Konferencen sigter mod det strategiske niveau, for eksempel Kommunalbestyrelsen, de øverste MED-udvalg og cheferne i forvaltningerne. Vigtigt emne kan være im-plementering af ligestillingskonsekvensvurdering og konkret arbejde med emnet fædreorlov. I planlægningen af konferencen vil Ligestillingsudvalget have fokus på ligestillingskonsekvensvurdering som et nyttigt værktøj, men vil også inddrage nye undersøgelser, som peger i retning af nyttige gevinster i forbindelse med ligestilling. Fx undersøgelse af "Fædres brug af orlov" fra Oxford Research. De indsamlede data viser, at det har tilsyneladende har vidtrækkende konsekvenser, når fædre tager barselsorlov. I kerneopgaverne har lige muligheder for begge køn en stor bevågenhed. Det gælder for eksempel på skoleområdet, hvor projektet "Teknologiforståelse" følges af forsker fra University College" for at afdække om der er kønsspecifikke forskelle elevernes læringsstrategi.

### 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



### 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 Jammerbugt

#### 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)