

LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020

Nyborg Kommune

Indholdsfortegnelse

Baggrund for ligestillingsredegørelsen	3
Nyborg kommunes ligestillingspolitik	4
Medlemmer af ligestillingsudvalget	8
Overblik over ligestillingsarbejdet fra 2017 til 2020.....	9
Initiativer på ligestillingsområdet.....	10
Ligestillingsvurdering	11
MED og Hovedudvalg i ligestillingsarbejdet.....	12
Lokal opfølgning	12
Statistik om ligestilling	13

Baggrund for ligestillingsredegørelsen

Formålet med ligestillingsredegørelserne

Formålet med kommunerne indberetning af ligestillingsredegørelserne er at synliggøre indsatsen over for borgere, ministeriet og andre interesserede aktører, hvilket skal medvirke til at fremme arbejdet med ligestilling. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Monitoreringen og sammenligningerne på tværs af landets kommuner skal fremme det videre arbejde med ligestilling. Ligestillingsredegørelsen skal være et anvendeligt redskab, der kan inspirere og danne udgangspunkt for en mere strategisk drøftelse af ligestillingsindsatsen, både på personaleområdet og for kerneydelserne.

I offentliggørelsen af ligestillingsredegørelsen blive fremhævet eksempler på god praksis, der vil fungere som inspiration til det videre arbejde med og udvikling af kommunernes ligestillingsarbejde.

Ligestillingsredegørelserne bliver offentliggjort på: www.ligestillingidanmark.dk

Krav til ligestillingsredegørelserne

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens (§ 5 og 5a) indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde hvert tredje år. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Ligestillingsredegørelsen skal jf. ligestillingsloven (§ 5 a) vedtages af kommunalbestyrelsen inden den indsendes til ministeriet.

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde følgende oplysninger:

- Hvorvidt der er formuleret målsætninger for arbejdet med ligestilling og hvad disse målsætninger indeholder.
- Indberetning af kønsfordelingen på relevante ledelsesniveauer og på personaleområdet i øvrigt.

Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden 1. september 2020.

Nyborg Kommunes ligestillingspolitik

Formål med Ligestillingspolitikken

Nyborg kommune ønsker en ligestillingspolitik for at sikre mangfoldighed i Nyborg Kommune og tager dermed afsæt i FN's verdensmål om ligestilling mellem kønnene. Derudover omfatter politikken også ligestilling i forhold til etnicitet, alder og seksualitet.

Ligestillingspolitikken omfatter holdninger til det administrative, det faglige, såvel som det politiske arbejde i kommunen.

Mål med Ligestillingspolitikken

Ligestillingspolitikken udtrykker de holdninger, som byrådet har vedtaget, skal være retningsgivende for arbejdet i Nyborg Kommune på ligestillingsområdet.

I ligestillingspolitikken lægges der vægt på tre vigtige og forskellige sider af ligestilling. Ligestilling handler om:

Ligeberettigelse i kommunen: *At stille lige*

Ligestilling betyder, at der skal være samme vilkår, rettigheder og muligheder i kommunen for begge køn.

Ligeværd på arbejdspladsen: *At være lige*

Ligestilling betyder, at begge køn oplever ligeværdighed på deres arbejdsplads, fordi alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver – uanset om de udføres af kvinder eller mænd – er lige værdsat

Ligestilling i arbejdet: *At gøre lige*

Ligestilling betyder, at den kommunale service til borgere og brugere skal være præget af ligebehandling og ligeværd mellem kønnene og at politiske beslutninger skal "kønsscreenes"

Hvem er omfattet af Ligestillingspolitikken

I ligestillingspolitikken er udtrykt nogle grundlæggende holdninger, der gælder for:

- Ansatte ledere og medarbejdere i kommunen,
- de politiske valgte og udpegede i byråd, udvalg, styrelser og nævn,
- de brugervalgte repræsentanter i råd og udvalg og
- afdelingernes handlingsplaner

Udvalgets arbejde

Ligestillingsudvalget koordinerer arbejdet med at føre politikken ud i praksis gennem udarbejdelse af arbejdsprogrammer, handlingsplaner og anden vejledende indsats.

Udmøntning af politikken

Ligestillingspolitikken arbejder med 5 søjler:

1. Lige muligheder og lige rettigheder for begge køn

Nyborg Kommune behandler ansatte af begge køn på alle niveauer lige, så begge køn er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere, forfremmelse m.v.

Medarbejdere og ledere af begge køn skal have gode muligheder for at forene familieliv og arbejdsliv.

Nyborg Kommune vil ikke kun følge eksisterende lovgivning eller aftaler på disse områder, men sikre, at forhold der direkte eller indirekte diskriminerer det ene køn, fjernes.

Målet er, at samarbejdsudvalgene i deres handlingsplaner og personalepolitik sikrer lige muligheder og lige rettigheder.

2. Køn og ledelse, herunder etnicitet

Det er målet at fastholde en balanceret kønsfordeling blandt ledere både på chefniveau og for øvrige ledere – og gerne med forskellige baggrunde, så mangfoldigheden styrkes. Desuden er det målet, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef- og lederstillinger.

Det skal være muligt at forene ambitioner med livsbalance (privatliv) i Nyborg Kommune. Karrierebegrebet skal rumme flere veje, dvs. at det er lige så acceptabelt at gå fra at være leder til specialist/medarbejder som at gå efter advancementsstillinger eller sideordnede stillinger (altså at kunne gå både "opad", "sidelæns" eller "nedad" i organisationen).

Med inspiration fra forskning, egne erfaringer og andre virksomheder/organisationer arbejdes der fortsat med:

- At udarbejde en strategi eller plan for en balanceret kønsfordeling, herunder etnicitet i ledelse samt igangsætte initiativer herfor.
- At udvikle og opstille mål og/eller måltal for balanceret kønsfordeling i ledelse og på ledelsesniveauer.
- At sikre en personalepolitik, som fremmer begge køns lige karrieremuligheder.
- At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre alle ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.
- At skabe rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Målet er, at der løbende bør være fokus på statistikker i forhold til kønsfordeling på de tre ledelsesniveauer. Der kan også udarbejdes statistik over ansøgere til lederstillinger med det formål at afdække hvilket køn, der tiltrækkes af stillingsopslag fra Nyborg Kommune.

Synliggørelse af tilbud, viden og muligheder

Der skal ske en synliggørelse af tilbud til ledere om at deltage i kommunes ledernetværk.

Der skal ske en synliggørelse af Nyborg Kommunes guide om ligestilling og ansættelse.

Nyborg Kommune vil gerne deltage i netværk og møder med andre virksomheder for at opnå inspiration og erfaringsudveksling om emnet køn og ledelse samt etnicitet.

3. Mere lige kønsfordeling blandt de ansatte

Nyborg Kommune ønsker mere lige kønsfordeling blandt de ansatte i kommunen, herunder specielt en mere lige fordeling blandt ledere og de politiske og brugervalgte repræsentanter. Jf. Lov om Ligestilling af mænd og kvinder, kapitel 4 § 10 a skal Nyborg Kommune medvirke til at fremme ligestillingen i råd, nævn og udvalg.

Begge køn skal – hvis det er muligt – være repræsenteret inden for alle sektorer, arbejdsområder, i alle udvalg og grupper og på alle ledelsesniveauer.

Målet er, at arbejdsområder, udvalg eller arbejdspladser med meget ulige kønsfordeling udarbejder retningslinjer eller handlingsplaner, der tilgodeser målsætningen om en mere lige kønsfordeling.

4. Ligeværdighed mellem kønnene

I Nyborg Kommune behandles og vurderes ansatte og politisk valgte af begge køn ligeværdigt, således at begge køn i deres arbejde oplever respekt og ligeværd på arbejdet. Udvikling og understøtning af en ligeværdig arbejdspladskultur sker ud fra en forståelse af kønnenes forskellighed, men også på baggrund af værdsættelse af alle arbejdsopgaver i kommunen.

Målet er, at forhold, der direkte eller indirekte begrænser ligeværd mellem kønnene, skal drøftes nærmere på den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe.

5. Forskellighed mellem kønnene

Nyborg Kommune ønsker, at den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe tilrettelægger arbejdet således, at begge køns forskellige ressourcer, metoder og erfaring værdsættes, og at de udnyttes bedst muligt. Derfor tages der ved arbejdets tilrettelæggelse – ud over faglige kvalifikationer – udgangspunkt i den ansattes eller den valgte behov og forudsætninger. Kønnenes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Det betyder en styrkelse af arbejdspladsen og er ofte en forudsætning for en udviklende og velfungerende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø.

Der er både plads til og brug for kvinders og mænds ressourcer og egenskaber:

- Forskellighed tilfører arbejdet og den kommunale service flere kvaliteter og sikre bedre opgaveløsning.
- Forskellighed sikre flere vinkler/ideer i udvikling og problemløsning.
- Forskellighed rummer mulighed for kompetenceudvikling.
- Forskellighed er med til at sikre retfærdighed i behandling af borgere og sager.

Der er derfor brug for begge køn både på den enkelte arbejdsplads og i alle grupper og udvalg.

Målet er, at denne holdning kommer til udtryk i handlingsplaner og personalepolitik.

Serviceydelser til borgerne og brugerne med udgangspunkt i ligestilling og ligestilling og ligestilling mellem kønnene

Nyborg Kommune arbejder for, at kommunale aktiviteter, ydelser og service i øvrigt – hvad enten der er tale om skoleundervisning, dagtilbud til børn, ældreomsorg, sagsbehandling eller byplanlægning – er præget af målsætningerne om ligestilling og ligestilling mellem kønnene.

Kunder, borgere og brugere skal mærke og have gavn af, at den kommunale service og aktivitet bygger på ligebehandling, ligestilling og ligestilling mellem kønnene.

Det opnås bl.a. ved, at de ansatte og det politiske system i deres daglige arbejde inddrager og indarbejder procedure, der sikrer, at kommunens ligestillingspolitik indtænkes.

Konkrete opgaver

- At sikre, at der tilvejebringes datamateriale til belysning af lønudviklingen med henblik på at vurdere og hen ad vejen udligne lønforskelle mellem kvinder og mænd.
- At sikre, at der udarbejdes procedurer for hvorledes man i praksis er opmærksom på at kønsscreene forslag og beslutninger.
- At medvirke til at sikre, at de enkelte afdelinger lever op til Nyborg Kommunes politik på området.

Medlemmer af ligestillingsudvalget

Ligestillingsudvalget er sammensat af medarbejder- og lederrepræsentanter fra Hovedudvalget, samt byrådsmedlemmer.

Byrådsrepræsentant

Lederrepræsentant

Vibeke Ejlertsen (Formand)

Torben Rosbach

Erik Rosengaard

Medarbejderrepræsentant

Sekretær

Sune Holmegaard Truelsen

Heidi Schmidt Jensen

Overblik over ligestillingsarbejdet fra 2017 til 2020

Denne ligestillingsredegørelse dækker over perioden fra november 2017 til september 2020. I denne periode afspejler ligestillingsarbejdet både fokusering på nye og vedvarende emne.

Nye emner i perioden:

- Ajourføring af ligestillingspolitik
- To administrations bachelors analyse af ligestilling
- Fokus på mad som henholdsvis inkluderende og ekskluderende
- Udarbejdelse af kodeks vedr. sexchikane for politikerne i Nyborg Byråd
- Fokus på kønnede titlers betydning og vedtagelse af valgfrihed i titelbrugen

Vedvarende fokusområder i perioden:

- Etnisk ligestilling, bl.a. i forbindelse med projektet "Ret til ligestilling"
- Ligestilling som et fast punkt på hovedudvalgsmøder
- Ligestilling som en fast del af MED-uddannelsen
- Årlig drøftelse af perspektiver og handlingsplan fra ministeriet
- Ligestillingsredegørelse hvert 3. år
- Ligestillingsudvalget afholder møder 4-5 gange årligt og deltager derudover i diverse ligestillingsarbejde
- Ligestillingsproblematikker omkring sundhed

Initiativer på ligestillingsområdet

Konkrete ligestillingsinitiativer

- "Den fleksible SOSU-arbejdsplads". Arbejde med at gøre arbejdspladsen fleksibel, så familieliv og arbejdstid går op i en højere enhed.
- "BLIV – og gerne længere". Fokusering på at bibeholde ældre SOSU-medarbejders erfaring og arbejdskraft længere på arbejdsmarkedet.
- "Flere mænd i SOSU-faget". Arbejde for at rekrutterer flere mandlige medarbejder, til gavn for både personalegruppen og borgerne.
- Tilrettelæggelse af praksisnært uddannelsesforløb for indvandrerkvinder, som ønskede arbejde indenfor rengøring. Dette forgik i samarbejde med lokale hoteller i Nyborg og AMU Fyn. Formålet med initiativet er selvforsørgelse og opkvalificering.
- Jobformidling til Danish Crown i Ringsted rettet mod indvandrermand. Der samarbejdes om udvikling af ansættelsesproces og sprogmentorordning. Formålet er selvforsørgelse og kompetencer på arbejdspladsen.
- Projekt for kvinder med fokus på kropsforståelse, smerter og egenomsorg. Formålet er få en forståelse for den måde vi i Danmark forstår kroppen og viden om basale ting såsom graviditet, smerter, hvornår er melder syg man sig syg fra arbejdet, og hvornår tager vi en smertestillende pille og tager afsted.
- "Sund i naturen". Formålet er at fremme deltagernes mentale, sociale og fysiske sundhed gennem fællesskab, ro og refleksion, samt inspirere til nye måder at være aktiv i naturen på. Tilbuddet tilgodeser særligt mænd ved bl.a. at indeholde mange praktiske aktiviteter, hvor både hoved og krop er aktiveret.
- "Kultur på recept". Formålet med projektet er, med kulturen som løftestang, at fremme den mentale såvel som den fysiske sundhed hos borgerne i målgruppen, med henblik på at bringe dem tættere på arbejdsmarkedet. Aktiviteterne var inspireret af, at mænd og kvinder motiveres forskelligt og der var derfor forskel på indholdet i de to forløb.

Generelle ligestillingsinitiativer

- Ligestilling skal fremmes i forbindelse med rekruttering, ansættelse og nedsættelse af udvalg.
- Målsætning om, at ansatte i kommune skal afspejle befolkningssammensætning i kommunen.
- Fokus på fastholdelse af mænd i omsorgsjob.
- Fokus på forebyggelse og håndtering af sexchikane blandt politikerne i Nyborg Byråd.
- Sammen om det sunde liv. Herunder bl.a. fokus på sundhed for socialt udsatte mænd.
- Fastholdelse af etniske minoriteter.
- Ligestilling er et fast punkt på Hovedudvalgsmøderne.
- Fokus på uddannelsesvej. Afholdelse af uddannelsesmesser og fortællingerne om, at en faglig uddannelse er lige så relevant som en studentereksamen.

Ligestillingsvurdering

Nyborg Kommune arbejder med ligestillingsvurdering som beskrevet i ligestillingslovens § 4: ”Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning”.

I ligestillingsredegørelsen indgår statistik på følgende områder:

- Kønsfordeling i ledelse
- Kønsfordeling for personalet som helhed
- Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid og fordeling af deltidsansatte efter antal arbejdstimer
- Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse eller uden for arbejdsstyrken
- Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse
- Fordeling af ikke-vestlige indvandrere på forskellige former for offentlige forsørgelse
- Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller uddannelse

Nyborg Kommune har fortsat et særligt fokus på personalepolitiske emner i forhold til kønsmainstreaming. Det omfatter blandt andet en særlig kønsopmærksomhed i forbindelse med rekruttering, herunder annoncering, samtaleudvalg og ansættelser. I den forbindelse har Nyborg Kommune to guides om ligestilling, ansættelse og kønsmainstreaming. Begge guider ligger på Nyborg Kommunes hjemmeside og på Nyborg Kommunes intranet for de ansatte.

Nyborg Kommune er ligeledes opmærksomme på ligestilling i kerneydelserne. Dette kommer blandt andet til udtryk i vores arbejde med kerneopgaven, hvilket beskriver den værdi, vores ydelser og handlinger skaber hos borgerne. Vi har blik for de ydelser vi leverer, men i særdeleshed også for brugernes oplevelser af dem. Ydelserne skal være indrettet efter/ud fra kendskabet til, hvad der skaber en god og værdifuld oplevelse/effekt for de borgere der benytter institutioner m.m.

Hovedudvalget i ligestillingsarbejdet

De overordnede forhold omkring ligestilling drøftes i Hovedudvalg, Ligestillingsudvalg, Økonomiudvalg og Byråd. På baggrund af de overordnede målsætninger drøftes status og mulige tiltag på de enkelte arbejdspladser lokalt, herunder i de respektive MED-udvalg.

Referater fra ligestillingsudvalget sættes på dagsordenen til drøftelse på Hovedudvalgets møder. Referatet med dagsorden udsendes til Hovedudvalget, hvilket derefter lægges på intranettet, hvor alle kommunens ansatte har adgang.

MED og lokal forankring

MED står for MEDbestemmelse og MEDindflydelse.

Formålet med MED-organisationen er at skabe et tæt samspil mellem ledelsen og medarbejderne på alle niveauer, således at udvikling og erfaring fra daglig praksis er grundlaget for de beslutninger der træffes. MED-repræsentanterne har mulighed for at drøfte ligestilling på de lokale arbejdspladser og de lokale MED-udvalg kan lave lokale retningslinjer om ligestilling indenfor ligestillingspolitikens rammer.

Nå vi arbejder med at forankre ligestilling i Nyborg Kommune lokalt, er det derfor vigtigt at inddrage de lokale MED-udvalg i ligestillingsarbejdet. Derfor er udvalgene blevet opfordret til at komme med input til ligestillingsudvalg. MED-organisationen vil også blive involveret i forhold til at arbejde aktivt med diverse indsatsområder.

Inspirationsmateriale om ligestilling udsendes til lokal drøftelse, fx. praktiske guider om ligestilling, rapport om kvinder i ledelse og materiale om etnisk ligestilling.

Ligestilling er ligeledes en del af MED-kurserne i Nyborg Kommune, da det er vigtigt at indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Statistik om ligestilling – 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	33,33 % (1)	31,7 %
Mænd	66,67 % (2)	68,3 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	37,5 % (3)	49,52 %
Mænd	62,5 % (5)	50,48 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	69,31 % (65,06)	70,41 %
Mænd	30,69 % (28,81)	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	79 % (1676,02)	76,55 %
Mænd	21 % (445,48)	23,45 %

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

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	43,25 % (704,29)	44,93 %
Mænd	20,19 % (86,24)	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	82,25 % (579,27)	78 %
Mænd	60,28 % (51,99)	62,12 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	13,23 % (93,15)	17,09 %
Mænd	23,53 % (20,3)	22,9 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,52 % (31,87)	4,91%
Mænd	16,18% (13,96)	14,98%

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

Statistik om ligestilling – 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	44,41% (270)	49,13%
Mænd	54,97% (304)	61,17%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	7,07% (43)	5,5%
Mænd	5,61% (31)	5,45%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	48,52% (295)	45,37%
Mænd	39,42% (218)	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	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	31,71% (234)	25,68%
Mænd	28,18% (193)	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	4,7 % (11)	20,97 %	6,22 % (12)	17,57 %
Førtidspension	50,43 % (118)	34,64 %	45,08 % (87)	40,97 %
Dagpenge	4,7 % (11)	7,71 %	4,66 % (9)	8,95 %
Ressourceforløb	2,56 % (6)	5,61 %	0 % ()	3,43 %
Sygedagpenge	5,98 % (14)	4,25 %	5,7 % (11)	4,8 %
Integrationsydelse	24,36 % (57)	14,4 %	21,76 % (42)	12,77 %
Uddannelseshjælp	0 % ()	1,09 %	0 % ()	1,65 %
Fleksjob	3,85 % (9)	5,07 %	9,33 % (18)	4,99 %
Efterløn	0 % ()	0,79 %	0 % ()	1,04 %
Jobafklaringsforløb	0 % ()	3,33 %	0 % ()	2,37 %
Ledighedsydelse	2,14 % (5)	1,91 %	4,15 % (8)	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	16,8 %	12,6 %	8,93 %	8,86 %
Løntilskud	0 %	0,94 %	0 %	2,48 %
Virksomhedspraktik	0 %	8,63 %	0 %	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.



Sagsnr. S2019-3880