

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 Fødevarerministeriet 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.

Med venlig hilsen
Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevarerministeriet

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:

Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune har oplyst, at måltal på ligestillingsområdet i Københavns Kommune blandt andet retter sig mod kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer. Måltallene er besluttet af Borgerepræsentationen i 2013 og forlænget i 2016. Der er tale om følgende to måltal; 1) et samlet måltal for hele Københavns Kommune om, at der ikke er mere end 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere), 2) et måltal om, at der ikke i nogen af kommunens syv forvaltninger er over 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere). Københavns Kommunes syv forvaltninger udgøres af: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen Børne- og Ungdomsforvaltningen Kultur- og Fritidsforvaltningen Socialforvaltningen Sundheds- og Omsorgsforvaltningen Teknik- og Miljøforvaltningen Økonomiforvaltningen OBS: Begge måltal vedrørende kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer udløb den 31. december 2019. I efteråret 2020 præsenteres Københavns Kommunes Borgerrepræsentation for et oplæg til fremtidige måltal og initiativer inden for kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer, herunder fremsættes forslag om, at måltallene løber i perioden 2020-2022.

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:

Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune har oplyst, at måltal på ligestillingsområdet i øvrigt retter sig mod antallet af fædre, der holder barselsorlov. Der er tale om følgende to måltal; 1) et måltal om, at 40% af fædre ansat i Københavns Kommune skal afholde mindst 14 ugers barsel, 2) et måltal om, at 95% fædre ansat i Københavns Kommune skal afholde mindst 8 ugers barsel. OBS: Begge måltal vedrørende fædreorlov udløb den 31. december 2019. I efteråret 2020 præsenteres Københavns Kommunes Borgerrepræsentation for et oplæg til fremtidige måltal og initiativer, der skal bidrage til målopfyldelse på området, herunder fremsættes forslag om, at måltallene løber i perioden 2020-2022.

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 annoncerkabeloner 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 kønssammensætning 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
- 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.? Ja Nej
- (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:

Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man anvender data på ligestillingsområdet. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at man fører mangfoldighedspolitik og -regnskab. Socialforvaltningen har oplyst, at man i samarbejde med Københavns Professionshøjskole har skabt et talentprogram. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen arbejder på projektet "Flere op i tid", som går ud på at understøtte, at flere sygeplejersker og sosu-assistenten går op i tid. ØKF oplyser, at man også i rengøringssektionen i Københavns Ejendomme og Indkøb arbejder på at skabe rengøringsjob med flere timer.

Formål og baggrund for initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at for at have et datagrundlag for forvaltningens arbejde med ligestilling udarbejdes og drøftes data for fordeling og løn på ledelsesniveauer og medarbejdere. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at formålet med initiativet er, at følge op på Beskæftigelses- og integrationsforvaltningens mangfoldighedspolitik og at der derfor indsamles og synliggøres data på området hvert andet år, så MED kan drøfte og målrette beslutninger om evt. initiativer på området. Socialforvaltningen har oplyst, at formålet med talentprogrammet er, at nye ledere kan få afprøvet om ledelsesvejen er noget for dem og få udviklet deres kompetencer, så de hurtigere og bedre bliver klar til at blive gode ledere. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at projektet går ud på at understøtte, at flere sygeplejersker og sosu-assistenten går op i tid.

Beskrivelse af initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man bruger bl.a. kønsopdelte data i den årlige lønpolitiske redegørelse til forvaltningens Hoved-MED. Her redegøres der for gennemsnitslønninger for kvinder og mænd samt tildeling af engangstillæg. Køn inddrages også i analyser af sygefravær. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at der udarbejdes mangfoldighedsregnskab for hele Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen hvert andet år, hvor der fx. indgår kønsopdelte data om medarbejder- og ledersammensætning, samt for udvalgte spørgsmål i trivselsmåling. Data drøftes i HovedMED og det besluttes om der skal iværksættes målrettede initiativer. Lokale MEDudvalg drøfter på samme vis den lokale status. Socialforvaltningen har oplyst, forvaltningen opfordrer nuværende ledere til at tilmelde medarbejdere, der allerede har uformel ledelse eller udviser talent for ledelse til talentprogrammet, hvilket har stor betydning for nogle kvindelige ledere in-spe – samtidig er der en særlig opmærksomhed på kønsammensætningen på holdene. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at ved at arbejde for en kulturændring hen mod fuldtid som det normale udgangspunkt er forvaltningen aktiv i at understøtte ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Kontaktperson ift. initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningen: Camilla Brandt Jakobsen, ql0e@kk.dk. Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen: Charlotte Blumensaadt, AL0S@kk.dk. Socialforvaltningen: Andreas Hannibal, EE6L@kk.dk. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Emilie Sofie Vraagaard, is75@kk.dk.

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	28 % (7)	31,7 %
Mænd	72 % (18)	68,3 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	54,74 % (170,51)	49,52 %
Mænd	45,26 % (141)	50,48 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	72,53 % (897,04)	70,41 %
Mænd	27,47 % (339,83)	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	69,94 % (26122,26)	76,55 %
Mænd	30,06 % (11227,01)	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	35,65 % (8941,99)	44,93 %
Mænd	20,84 % (2241,9)	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	72,34 % (6468,92)	78 %
Mænd	57 % (1277,8)	62,12 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,87 % (1866,51)	17,09 %
Mænd	29,95 % (671,36)	22,9 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,78 % (606,56)	4,91 %
Mænd	13,06 % (292,74)	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:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har en generel målsætning om, at behandle borgere og beboere lige uanset køn, herunder vurdere og visitere dem ud fra kønsobjektive kriterier. Ligeledes har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen en generel målsætning om at give borgerne medbestemmelse og medindflydelse. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har mange initiativer, der har til formål at fremme frihed, medbestemmelse, borgerinddragelse mv. Disse er ikke nødvendigvis kønsspecifikke, men giver alle køn mulighed for selv at være med til at bestemme forskellige aspekter af deres ydelse. Det gælder fx udrednings- og rehabiliteringsforløb, hvor borger selv er med til at sætte målet med forløbet, klippekortet, hvor borgerne en halv time om ugen får selvvalgt hjælp eller støtte samt den måde hvorpå plejehjemmene tilrettelægger aktiviteter og hverdagen for og med beboerne. Ligesom også genoptræning tilrettelægges fleksibelt samt imødekommer den enkelte borgers individuelle behov. Med udgangspunkt i fleksibelt og individuelt tilrettelagte forløb er der fx oprettet specifikke hold for kvinder med inkontinens og brystoperationer. Der er i diagnosegrupperne enkelte mænd med de samme genoptræningsbehov, men de får et individuelt forløb. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at et mål i Kultur- og Fritidspolitikken (2020-

23) er, at alle københavnere får adgang til gode rammer for et aktivt kultur- og fritidsliv uanset køn, seksualitet mv. Eksempelvis med udgangspunkt i den nyeste viden og med en ambition om at inddrage bredt vil København i de kommende år arbejde målrettet på at øge antallet af børn og unge – særligt piger – i foreningerne. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har fokus på at modvirke et kønsopdelt arbejdsmarked og på at fremme beskæftigelsen blandt kvinder med ikke-vestlig baggrund.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	Ja	Nej
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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:

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at de laver kompetenceudvikling af legepladsmedarbejderne ift. LGTB+ på alle Københavns 128 bemandede legepladser. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at de henviser til en del af KK's LGBTI+ Politik 2019-2023 (side 10). Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at man laver strategisk og strukturel sundhedsfremme på private arbejdspladser med mænd med kortere eller ingen uddannelse som primære medarbejdergruppe. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man vil foretage en ligestillingsredegørelse for Københavns kultur- og fritidsliv. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at man har et initiativ vedrørende beskæftigelsesindsatsen for nyankomne flygtninge.

Formål og baggrund for initiativet:

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at legepladsmedarbejderne bliver bedre til at møde børn og deres familier med LGTB+ identitet. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen skal aktivt bidrage til, at medarbejdere på skoler og institutioner har både adgang til og anvender viden, der gør dem i stand til at varetage en undervisning, der afspejler et LGBTI+ inkluderende samfund. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at man ønsker at udligne uligheden i sundhed mellem mænd og kvinder og mellem højt og kortuddannede/ufaglærte mænd. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man har besluttet, at der udarbejdes en ligestillingsredegørelse, som belyser ligestillingsforhold med fokus på køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv. Herunder skal redegørelsen sikre dialog med de relevante kultur- og fritidsaktører i København, med henblik på at finde fælles initiativer til at sikre bedre ligestilling i forhold til køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at formålet er at sikre, at nyankomne flygtninge hurtigt kommer i beskæftigelse eller uddannelse efter ankomst til Københavns Kommune. Baggrunden for indsatsen er, at Københavns Kommune i 2016 begyndte at modtage flygtninge fra Udlændingestyrelsen som konsekvens af den øgede flygtningestrøm til Danmark i 2015 og frem. Forinden var København en såkaldt 0-kvote kommune.

Beskrivelse af initiativet:

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at forvaltningen laver workshops på en halv dags varighed for alle legepladsmedarbejdere, hvor LGTB+ foreningen kommer med oplæg, og underviser medarbejderne i kommunikation med LGTB+ børn og deres familier. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at medarbejderne skal være i stand til at håndtere og tage hånd om situationer, hvor børn og unge bliver ekskluderet på grund af deres eller deres families LGBTI+ orientering. Initiativet omhandler adgang til og rammer for anvendelsen af viden: Forvaltningen sørger for, at relevant viden og best practice-eksempler er tilgængelige på bedstssammen.kk.dk, så emner kan bringes i spil i forbindelse med årlige ledermøder, pædagogiske læreplaner, anti-mobbepåbudsplaner og trivselsundersøgelser. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at der arbejdes strategisk og strukturelt på private virksomheder. Virksomhederne er valgt ud fra kriteriet om at have kortuddannede/ufaglærte mænd som den primære gruppe ansatte. Der arbejdes i 5 trin: 1. Kortlægning af virksomheders/medarbejdernes behov 2. Validering 3. Strategi 4. Implementering 5. Afsluttende kortlægning. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har planlagt - og er i færd med - at udføre en proces for udarbejdelse af ligestillingsredegørelsen. Den valgte fremgangsmåde er en undersøgelse i tre etaper: Dialogmøder internt i Københavns Kommune, herefter med foreninger og brancheorganisationer fra kultur- og fritidslivet og endelig en rundspørge af aktører, der modtager tilskud fra Københavns Kommune. Målet er at kortlægge allerede igangværende tiltag med henblik på at kunne forelægge en plan for Kultur- og Fritidsudvalget med forslag til nye initiativer. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at der i beskæftigelsesindsatsen for flygtninge er der fokus på, at der fra

start ved ankomst til Københavns Kommune stilles de samme krav til både flygtningekvinderne og -mændene. På den måde arbejdes der målrettet på at kvinderne i ligeså høj grad som mændene kommer hurtigt i den første virksomhedsplacering og derefter modtager en kontinuerlig virksomhedsrettet indsats.

Kontaktperson ift. initiativet:

Teknik- og Miljøforvaltningen: Lau Heidemann Petersen. Børne- og Ungdomsforvaltningen: bedstssammen@kk.dk. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Projektleder Anette Sylvestersen, Afdeling for Folkesundhed i København. Kultur- og Fritidsforvaltningen: Louise K. Gergersen, KE3E@kk.dk. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Sara Lehrmann Petersen, KD12@kk.dk.

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:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har et forforløb forud for SOSU-uddannelsen. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har et initiativ, der hedder "Perspektiv". Socialforvaltningen har oplyst, at der i forvaltningen er iværksat følgende initiativer: - Introduktion til den sociale hjemmepleje - Introduktion til chaufførfunktioner - Introduktion til køkken og servicefunktioner - Introduktion til medhjælperfunktioner - Den hele familie

Formål og baggrund for initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at formålet er at styrke elevernes danskundskaber, inden de starter på social- og sundhedshjælperuddannelsen. Uddannelse København tænker i forbindelse med rekruttering af elever i særlige indsats målrettede grupper, som har udfordringer med dansk som uddannelses- og arbejdssprog. Indsatsen er stadig ved at blive løbet i gang, men Uddannelse København har konkret erfaringer med for-forløb tilrettelagt med fokus på sprogundervisning, inden den egentlige uddannelse starter. De har en målsætning om, at lægge større vægt på sprogindsatsen, så der generelt kommer en større opmærksomhed på og opsporing af elever, der har brug for sprogstøtte. Denne indsats ønsker Uddannelse København sker i samarbejde med SOSU-skolen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Ungdommens Uddannelsesvejledning. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at indsatsens primære formål er at opspore og motivere de familieforsørgede til at komme ud på arbejdsmarkedet eller i uddannelse. Der er særligt fokus på familieforsørgede ikke-vestlige kvinder, der bor i områder på den nationale ghettoliste. Desuden er formålet med indsatsen også at bryde social isolation, da en andel af målgruppen er meget isoleret og herved i større risiko for bl.a. at være udsat for social kontrol. Socialforvaltningen i København har, qua sin størrelse og mangfoldighed i forskellige typer af arbejdspladser, gode muligheder for at skabe introduktionsforløb for borgere fra ikke-vestlige lande. Igennem et introduktionsforløb får borgerne mulighed for at træne nogle af de basale beskæftigelsesfærdigheder. Socialforvaltningen har oplyst, at man i sin tilgang til beskæftigelsesrettede foranstaltninger har valgt at have et markant og bevidst fokus på borgere med lang ledighed, hvor andre udfordringer ofte overskygger ledighedselementet.

Beskrivelse af initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at der på SOSU-skolen oprettes hold, som får danskundervisning og introduceres til SOSU-uddannelsen. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at indsatsen indeholder fire spor. 1: Opsøgende arbejde af de familieforsørgede gennem lokal forankring af indsatsen i områder på den nationale ghettoliste. 2: Et indledende forberedende virksomhedsrettet forløb og undervisning i samfundsforståelse. 3: En virksomhedsrettet indsats med eksempelvis virksomhedspraktik eller løntilskud. 4: Danskuddannelse og opkvalificering sideløbende med det virksomhedsrettede forløb. Socialforvaltningen har oplyst, at det gennemgående element i de forskellige indsats er, at introducere borgeren til arbejdsmarkedet. I starten er introduktionen primært baseret på

sidemandsoplæring, men efterhånden vil borgere kunne mestre flere og flere situationer selvstændigt. Målet er ikke nødvendigvis et job som servicemedarbejder. Målet er at vise muligheder og træne det at være på arbejdsmarkedet, og igennem konkret praktik og oplæring at medvirke til, at borgeren efterfølgende i samarbejde med sin jobkonsulent kan arbejdere videre med mulige realistiske jobmål. Den hele familie er et projekt, hvor forældre med ikke vestlig baggrund, kontaktes med tilbud om løntilskud eller praktik, når den unge med ikke vestlig baggrund tilbydes et fritidsjob med mentor.

Kontaktperson ift. initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Bettina Krüger, Uddannelse København. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Sara Lehrmann Petersen, KD12@kk.dk. Socialforvaltningen: Dan Schimmell, ez4y@kk.dk.

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	51,71 % (14792)	49,13 %
Mænd	60,87 % (17028)	61,17 %

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,85 % (1102)	5,5 %
Mænd	4,11 % (1151)	5,45 %

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	44,44 % (12713)	45,37 %
Mænd	35,02 % (9797)	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	20,24 % (6708)	25,68 %
Mænd	19,87 % (6547)	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	36,99 % (2481)	20,97 %	31,43 % (2058)	17,57 %
Førtidspension	21,09 % (1415)	34,64 %	30,87 % (2021)	40,97 %
Dagpenge	11,72 % (786)	7,71 %	12,86 % (842)	8,95 %
Ressourceforløb	11,15 % (748)	5,61 %	6,81 % (446)	3,43 %
Sygedagpenge	5,61 % (376)	4,25 %	5,59 % (366)	4,8 %
Integrationsydelse	4,86 % (326)	14,4 %	4,08 % (267)	12,77 %
Uddannelseshjælp	1,09 % (73)	1,09 %	1,44 % (94)	1,65 %
Fleksjob	2,13 % (143)	5,07 %	2,54 % (166)	4,99 %
Efterløn	1,4 % (94)	0,79 %	1,6 % (105)	1,04 %
Jobafklaringsforløb	2,7 % (181)	3,33 %	1,85 % (121)	2,37 %
Ledighedsydelse	1,1 % (74)	1,91 %	0,78 % (51)	1,3 %
Revalidering	0,15 % (10)	0,2 %	0,15 % (10)	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	3,23 %	12,6 %	2,14 %	8,86 %
Løntilskud	1 %	0,94 %	1,11 %	2,48 %
Virksomhedspraktik	8,01 %	8,63 %	5,04 %	6,61 %
Nytteindsats	0,07 %	0,4 %	0,19 %	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 forsørger 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

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 indvandremænd 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:

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen oplyser, at der i Københavns Kommune allerede er opmærksomhed på forskellen i beskæftigelsesfrekvensen blandt mænd og kvinder med ikke-vestlig baggrund. Der er således allerede afsat midler til indsatser målrettet kvinder med ikke-vestlig baggrund, herunder også blandt gruppen af nyankomne flygtninge, hvor den samme forskel i beskæftigelse gør sig gældende. På nuværende tidspunkt er der dog ikke indsatser der skal igangsættes, men der vil være fortsat fokus på at rette politisk opmærksomhed til problemstillingen ved kommende budgetforhandlinger.

Afslutning

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

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at der umiddelbart ikke er planlagte tiltag målrettet specifik rekruttering af ikke-vestlige medarbejdere i Teknik- og Miljøforvaltningens forskellige afdelinger. Generelt målrettes naturligvis mangfoldighed i rekruttering i Teknik- og Miljøforvaltningen – både i forhold til ung/gammel, mand/kvinde og dansk/ikke dansk. Inden for fx parkerings-området udgøres allerede ca. 75% af alle ansøgere mænd fra ikke-vestlige lande. For at undgå grupperinger har Parkering fokus på at bevare mangfoldigheden i de enkelte team, således at en nationalitet ikke er fremherskende i et team frem for et andet. Generelt er Parkering udfordrede på rekruttering, hvorfor man blandt andet har et samarbejde med jobcentrene og der med jævne mellemrum afholdes informationsmøder for potentielle ansøgere. Socialforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har en rekrutteringsudfordring på socialpædagoger, SOSU og sundhedsfagligt personale. Forvaltningen ansætter alle kvalificerede indenfor disse faggrupper, uanset køn, etnicitet, alder, seksuel orientering, mv. Økonomiforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har sammenholdt de fortrykte tal (udvalgte nøgletal inden for personaleområdet) med KK's egne træk, og vurderer, at de med undtagelse af tallene vedr. kønsbalance på ledelsesniveauerne stemmer overens. Årsagen til diskrepansen er, at KRL's ledelseskategorier er baseret på overenskomstindplacering, og de er derfor ikke udtryk for en hierarkisk inddeling af ledelsesniveauer, som er det centrale element i KK's definition.


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 København

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden 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