

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Albertslund

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

Nej

Ja

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Mangfoldighed i blandt andet køn skal understøtte en bedre varetagelse af opgaverne og levering af ydelser til borgerne. Lige kønsfordeling og etnisk ligestilling skal fremmes på den enkelte arbejdsplads og på de forskellige kompetenceniveauer. Når en ny leder bliver ansat, skal der tages hensyn til kønsfordeling, når faglige og personlige kvalifikationer i øvrigt står lige.

Nej

Ja

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Mangfoldighed i blandt andet køn skal understøtte en bedre varetagelse af opgaverne og levering af ydelser til borgerne. Lige kønsfordeling og etnisk ligestilling skal fremmes på den enkelte arbejdsplads og på de forskellige kompetenceniveauer. Når en ny medarbejder bliver ansat, skal der tages hensyn til kønsfordeling, når faglige og personlige kvalifikationer i øvrigt står lige.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		●

	Angiv initiativer
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	Nej	Ja
--	-----	----

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Andet	

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

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Sundhed, Pleje & Omsorg, Genoptræningen,
Formål og baggrund for initiativet	Tiltrækning af flere mænd til stillinger i Genoptræningen.
Beskrivelse af initiativet	På personaleside i Genoptræningen tilstræber vi så vidt det er muligt at have kandidater til samtaler af begge køn. I genoptræningen er vi gået fra at 1 ud af 18 terapeuter var mand til vi nu har 4 ud af 18 terapeuter der er mænd.
Kontaktperson ift. initiativet	Leder af Genoptræningen, Mette Gerhard

Fakta 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	100% (3)	31,703%
Mænd	0% (0)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	60% (6)	49,518%
Mænd	40% (4)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	76,925% (68,34)	70,415%
Mænd	23,075% (20,5)	29,585%

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

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	73,162% (1691,204)	76,554%
Mænd	26,838% (620,38)	23,446%

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 samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	40,103% (654,574)	44,926%
Mænd	17,107% (101,99)	19,781%

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	76,407% (500,14)	77,997%
Mænd	52,433% (53,476)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	17,996% (117,8)	17,093%
Mænd	25,694% (26,206)	22,901%



Mænd	21,873% (22,308)	14,981%
-------------	------------------	---------

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

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.



Nej

Ja



KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
--	-----	----

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?		●
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	●	

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Din Sundhed
Formål og baggrund for initiativet	For mange ledige, særlig blandt kvinder, er sundhedsudfordringer en medvirkende årsag til at det er svært at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Det kan handle om manglende energi, psykiske udfordringer, gener fra f.eks. ryg og knæ. Den type udfordringer er ofte kønsspecifikke og et gruppeforløb skal gerne have deltagerne af samme køn.
Beskrivelse af initiativet	"Din sundhed" er et kommunalt aktiveringstilbud bestående af et gruppeforløb suppleret af individuelle sundhedssamtaler. Kurset er opbygget over 5 moduler: •sundhed og livsstil •psykisk sundhed •livsstilssygdomme •kost og ernæring •fysisk inaktivitet. Kurset er ikke kun for kvinder, men i den periode ligestillingsredegørelsen dækker har ca. 80% af deltagerne været kvinder.
Kontaktperson ift. initiativet	Leder af Jobhuset, Ulla Lorentzen

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

Nej

Ja

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

Navn på initiativet	Indsats for dagpengemodtagere med udfordringer med dansk
Formål og baggrund for initiativet	Jobcenter Albertslund har en gruppe ledige på dagpenge, som trods arbejdsmarkedserfaring har udfordringer med at komme i arbejde p.gr.a. deres danskniveau, herunder deres selvtillid og vane i at begå sig på dansk i hverdagen.
Beskrivelse af initiativet	Der er ansat en jobkonsulent og en virksomhedskonsulent, som har fokus på denne målgruppe. Indsatsen er tilpasset den enkelte lediges danskniveau og potentiale for progresion. F.eks skal indsatsen for dagpengemodtagere, som har færdiggjort eller næsten færdiggjort dansk, men som ikke bruger dansk meget i hverdagen og er usikre på deres egne evner til at tale dansk i en arbejdssituation, rettes mod en rummelig arbejdsplads, hvor der er mulighed for at styrke den lediges brug af dansk.
Kontaktperson ift. initiativet	Integrationskonsulent Mette Duekilde

Fakta om 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	52,614% (926)	49,133%
Mænd	72,114% (1262)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,818% (120)	5,496%
Mænd	6,571% (115)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	40,568% (714)	45,37%
Mænd	21,314% (373)	33,379%

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	24,673% (491)	25,681%
Mænd	16,675% (344)	23,544%

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 antallet 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	19,959% (98)	20,97%	17,442% (60)	17,573%
Førtidspension	33,605% (165)	34,645%	36,919% (127)	40,973%
Dagpenge	15,682% (77)	7,714%	18,895% (65)	8,945%
Ressourceforløb	4,481% (22)	5,609%	2,907% (10)	3,428%
Sygedagpenge	8,961% (44)	4,255%	10,756% (37)	4,804%
Integrationsydelse	1,629% (8)	14,402%	1,453% (5)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	1,163% (4)	1,654%
Fleksjob	5,295% (26)	5,073%	5,233% (18)	4,99%
Efterløn	1,833% (9)	0,789%	2,035% (7)	1,037%
Jobafklaringsforløb	5,092% (25)	3,326%	1,453% (5)	2,372%
Ledighedsydelse	2,648% (13)	1,905%	0% ()	1,298%
Revalidering	0,815% (4)	0,198%	1,163% (4)	0,127%
Forrevalidering	0% ()	0,028%	0% ()	0,027%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. 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	2,036%	12,595%	1,286%	8,865%
Løntilskud	0,763%	0,943%	0,965%	2,483%
Virksomhedspraktik	3,308%	8,628%	4,823%	6,61%
Nytteindsats	1,018%	0,399%	0%	0,465%

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

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

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

- Jobcenter Albertslund arbejder til stadighed på at målrette beskæftigelsesindsatsen til de behov forskellige målgrupper har.
Kønsforskellene blandt ikke-vestlige ledige er ikke overraskende. Jobcentret arbejder på særlige indsatser der er tilpasset dels individuelle behov, dels gruppeforløb, hvis der kan findes en samlet gruppe, der kan profitere af det.
Albertslund Kommune laver hvert 4. år en integrationsredegørelse, som beskriver initiativer, der kan begrundes i at kommunen har mange borgere med anden etnisk baggrund. Redegørelsen er ikke kun på beskæftigelsesområdet, men rummer alle borgernære kerneydelser. Den seneste redegørelse er dateret 2018

og kan læses på kommunens hjemmeside, albertslund.dk/integration.

AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●