

Mark Brief + Teams 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 Allerød

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input type="radio"/>	

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	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	-
Formål og baggrund for initiativet	-
Beskrivelse af initiativet	-
Kontaktperson ift. initiativet	-

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	33,333% (1)	31,703%
Mænd	66,667% (2)	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	72,54% (60,758)	70,415%
Mænd	27,46% (23)	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	79,187% (1349,57)	76,554%
Mænd	20,813% (354,716)	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	54,624% (712,194)	44,926%
Mænd	26,621% (89,115)	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	83,486% (594,579)	77,997%
Mænd	65,437% (58,314)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	12,269% (87,382)	17,093%
Mænd	20,132% (17,94)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,245% (30,232)	4,91%
Mænd	14,431% (12,86)	14,981%

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

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

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

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	-
Formål og baggrund for initiativet	-
Beskrivelse af initiativet	-
Kontaktperson ift. initiativet	-

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande?		●

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

Navn på initiativet	IT-projekt for kvinder med flygtningebaggrund
Formål og baggrund for initiativet	<p>Allerød Kommune er lykkedes med at få størstedelen af de flygtninge og familiesammenførte, der er kommet til kommunen, i job. Dog ser vi, at der er en gruppe af borgere, særligt kvinder, hvor den indsats, vi hidtil har iværksat, ikke har formået at rykke borgerne tættere på arbejdsmarkedet.</p> <p>Vi har derfor prioriteret at iværksætte særlige initiativer i samarbejde med lokale virksomheder, som kan understøtte integrationen, og at kvinderne kan se sig selv på arbejdsmarkedet.</p> <p>Vi har derfor i samarbejde med ReDI School (en del af fonden for Socialt Ansvar) og Hewlett Packard Enterprise etableret et 12 ugers beskæftigelsesrettet IT-kursus for 10 kvinder med flygtningebaggrund.</p>

Beskrivelse af initiativet	<p>Formålet med projektet er at give kvinderne digital opkvalificering, mere selvtillid og nye relationer og derved skabe nye professionelle og sociale muligheder, der kan sætte skub i deres integration, og derved bane vejen for at komme tættere på beskæftigelse.</p> <p>Kvinderne deltager i undervisning en gang ugentligt og inviteres derudover på virksomhedsbesøg, events og workshops. Efter kurset får kvinder udleveret et certifikat som bevis for deres deltagelse, og bliver en del af et større netværk af kvinder, der har været på det samme kursus i og omkring København.</p> <p>ReDI School står for planlægningen af undervisningen, det dertilhørende materiale samt koordinering og oplæring af undervisere. Underviserne er ofte frivillige IT-professionelle. Hewlett Packard Enterprise stiller undervisningslokaler og PC'ere til rådighed for deltagerne.</p> <p>Allerød Kommune varetager visitering af borgere til projektet, den løbende opfølgning samt dialog med relevante praktikvirksomheder, arbejdsgivere mm.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Marie Vestergaard Bjerre, Integrations- og Beskæftigelsesambassadør

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	57,358% (304)	49,133%
Mænd	66,514% (290)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,528% (24)	5,496%
Mænd	7,569% (33)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	38,113% (202)	45,37%
Mænd	25,917% (113)	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	21,338% (134)	25,681%
Mænd	17,143% (90)	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	8,955% (12)	20,97%	6,667% (6)	17,573%
Førtidspension	26,119% (35)	34,645%	34,444% (31)	40,973%
Dagpenge	8,955% (12)	7,714%	6,667% (6)	8,945%
Ressourceforløb	3,731% (5)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	8,209% (11)	4,255%	3,333% (3)	4,804%
Integrationsydelse	25,373% (34)	14,402%	31,111% (28)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	8,955% (12)	5,073%	13,333% (12)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	2,239% (3)	3,326%	0% ()	2,372%
Ledighedsydelse	5,97% (8)	1,905%	0% ()	1,298%
Revalidering	0% ()	0,198%	0% ()	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	17,117%	12,595%	17,808%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	8,219%	2,483%
Virksomhedspraktik	8,108%	8,628%	0%	6,61%
Nytteindsats	0%	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 indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

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

- Allerød Kommune har kontinuerligt fokus på forskellige grupper af ledige, herunder indvandrere fra ikke-vestlige lande. Det kan nævnes, at der er iværksat en særlig Allerød Uddannelse, som alle ledige flygtninge og familiesammenførte har gennemgået. Fokus har været introduktion til det danske samfund og arbejdsmarkedet samt de forventninger, der er til borgere i Danmark og i Allerød Kommune.

Fra 1. januar 2020 har Allerød Kommune etableret "Jobberiet", som er et aktivitetstilbud til ledige borgere. Borgere som har et længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet er i risiko for at blive langtidsledige eller helt at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Allerød Kommune ønsker at tilbyde denne gruppe borgere en forebyggende indsats, der sikrer, at de som er i risiko for at blive permanent udstødt af arbejdsmarkedet, får en tidlig indsats med den fornødne støtte til at genvinde og bevare kontakten til arbejdsmarkedet.

I Jobberiet iværksættes en målrettet indsats med fokus på træning af mødestabilitet, faglige, sociale og sproglige kompetencer i rammer, hvor det kan tages hensyn til den enkeltes udfordringer og potentiale for at sikre, at borgeren opnår de grundlæggende kompetencer, der er behov for for at kunne indgå i virksomhedsrettet aktivering.

Omdrejningspunktet for indsatsen er praksisnær oplæring i forskellige konkrete arbejdsopgaver med fokus på egen arbejdstilrettelæggelse, udførelse og kvalitetskontrol samt det at indgå i det kollegiale samarbejde. Der tilbydes forskellige "værksteder", hvor borgerne alt efter interesse og kompetencer kan blive tilknyttet, samtidig med at de motiveres og tilskyndes til jobsøgning.

Målet er således, at borgeren skal være aktivt jobsøgende samtidig med, at faglige såvel som personlige kompetencer opbygges. Det betyder, at den enkelte borger vil møde virksomheder i eksempelvis virksomhedspraktik mere kompetent og robust, end tilfældet er i dag.

Allerød Kommune har modtaget midler fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration til ansættelse af en Integrations- og Beskæftigelsesambassadør, som varetager udvikling, implementering og opfølgning på særlige indsatser for flygtninge og familiesammenførte.

Aktuelt arbejdes der med en barselscafé, et IT-projekt for etniske kvinder, et forløb for unge omkring etablering af fritidsjob, og der planlægges et forløb for jobparate mænd.

AFSLUTNING

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

- Allerød Kommune markerer i nærværende ligestillingsredegørelse:
 - Ikke at have specifikke målsætninger på personaleområdet – hverken i forhold til fordelingen af kvinder og mænd i lederstillinger eller på personaleområdet i øvrigt
 - Ikke at have taget konkrete initiativer til at fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering til lederstillinger og eller på personaleområdet i øvrigt

Dette skal forstås således, at Allerød Kommune bevidst arbejder for at fremme ligestilling ved i alle dele af organisationen at fokusere på, at det til enhver tid er de rette kompetencer, der er tilstede for at kunne løse kerneopgaven i arbejdsfællesskabet.

Allerød Kommune lægger vægt på at finde den bedst egnede kandidat til opgaveløsningen – i dagligdagen og i forbindelse med rekruttering af såvel ledere som medarbejdere og skeler dermed hverken til køn, alder, etnicitet eller lignende.

Allerød Kommune ønsker i de kommende år at have et øget fokus på ligeløn mellem kønnene, når der sammenlignes uddannelse, kompetencer og præstation. Dette gøres eksplorativt og ikke på baggrund af et konstateret problem.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●