

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 Furesø

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

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

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Helt generelt er det Furesø Kommunes målsætning, at der skal være ligestilling for alle medarbejdere, og vi betragter det som en styrke for arbejdspladsen, at medarbejdergruppen afspejler mangfoldighed.

Det overordnede mål er at fremme ligestilling og sikre, at ingen diskrimineres på grund af køn, alder, uddannelse, religion, etnisk oprindelse, seksualitet eller andet. I Furesø Kommune mener vi, at vi skal give plads til forskelligheder for at tilføre arbejdspladsen mangfoldighed. Vi ønsker, at mangfoldigheden er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser og stillingsniveauer, hvorfor vi opfordrer alle til at søge ansættelse i Furesø Kommune.

Det er ledelsens ansvar, at de enkelte afdelinger/institutioner til enhver tid er opmærksomme på ligebehandling, og det er den enkelte medarbejders pligt at gøre ledelsen opmærksom på forhold, der er i strid med ligestilling.

Ligestilling mellem kvinder og mænd indebærer, at alle medarbejdere bliver behandlet lige uanset køn. Kvinder og mænd skal med andre ord have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, advancement og lige løn for lige arbejde.

Etnisk baggrund må ikke være en barriere for at få et job i Furesø Kommune. Etnisk ligestilling handler først og fremmest om at give de etniske mindretal lige arbejdsvilkår og mulighed for ansættelse og uddannelse i kommunen.

Nedsat funktionsevne må ikke i sig selv være en barriere for at få et job. Det er derfor væsentligt at se på muligheder for konkret at tilpasse og udforme arbejdspladsen og -lokaler, så de gøres tilgængelige for en ansat med nedsat funktionsevne.

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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
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	<input checked="" type="radio"/>
Andet	<input checked="" 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"/>	

	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	Rekruttering af ny leder
Formål og baggrund for initiativet	<p>Formålet med initiativet var at få et bredere ansøgerfelt, hvor begge køn var repræsenteret.</p> <p>Baggrunden var et lederteam, der udelukkende bestod af kvindelige ledere, som ikke repræsenterede afdelingernes medarbejdersammensætning og et ønske om at skabe en større diversitet.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>I forbindelse med rekruttering af ny leder til et lederteam bestående af udelukkende kvindelige ledere, var der et ønske om at tiltrække nogle flere mandlige kandidater til at søge stillingen.</p> <p>Derfor blev stillingsopslaget ikke kun slået op ad de normale kanaler, men suppleret med opslag i fagblade og lignende, der typisk har flere mandlige læsere. Derudover blev ansættelsesudvalget sammensat, så det repræsenterede kønsfordelingen i afdelingen.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	<p>Claus Holm, Chef for Udvikling og Kommunikation Mail: chlo@furesoe.dk Tlf: 7216 4048</p>

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	58,333% (7)	49,518%
Mænd	41,667% (5)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	73,305% (87,324)	70,415%
Mænd	26,695% (31,8)	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	75,387% (2010,105)	76,554%
Mænd	24,613% (656,281)	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	47,138% (907,553)	44,926%
Mænd	22,966% (141,686)	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	75,886% (688,705)	77,997%
Mænd	51,626% (73,146)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	18,658% (169,33)	17,093%
Mænd	31,58% (44,744)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,456% (49,519)	4,91%
Mænd	16,795% (23,796)	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?		●

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Vi har en målsætning om at øge andelen af mandlige rådgivere og andre faggrupper som socialpædagoger og terapeuter, men der er ikke en specifikt formuleret måltal.

	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	Diversitet i ansøgerfeltet
Formål og baggrund for initiativet	<p>Formålet er at skabe en mere divers kønssammensætning i de kerneydelser, hvor der traditionelt er en høj andel af enten mænd eller kvinder med henblik på at afspejle de borgere, der benytter ydelserne.</p> <p>Baggrunden er, at der traditionelt er kerneydelser i kommunen, hvor kønssammensætningen ikke matcher modtagerne af ydelserne, og der kan være et ønske/behov for at skabe større balance ift. kunne yde den bedste service til borgerne. Det gælder ikke kun kønsaspektet, men kan også være ift. etnicitet eller andre parametre</p>

Beskrivelse af initiativet	Ved nyansættelser udvælges kandidater først og fremmest ud fra deres kvalifikationer. Dernæst er tilstræber vi, at der (så vidt muligt) er en ligelig fordeling mellem kønnene. Det vil sige, at hvis to kandidater er på niveau, vil der blive valgt efter, hvordan den øvrige repræsentation er i ansøgerfeltet. Det samme gælder for selve ansættelsen: hvis der er to lige dygtige kandidater, kan der godt blive valgt efter køn, hvis det understøtter en målsætning om at skabe en mere ligelig fordeling mellem køn i en vores kerneydelse.
Kontaktperson ift. initiativet	Claus Holm, Chef for Udvikling og Kommunikation Mail: chlo@furesoe.dk Tlf: 7216 4048

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	Forstærket beskæftigelsesindsats til kvinder med ikke-vestlig baggrund
Formål og baggrund for initiativet	<p>I Furesø går det fremad med beskæftigelsen blandt flygtninge og indvandrere helt generelt, men kvinderne halter efter – også nogle af dem, der har været i landet i mange år.</p> <p>Beskæftigelsesfrekvensen for kvindelige indvandrere med ikke-vestlig baggrund er langt under den generelle beskæftigelsesfrekvens i kommunen. Derfor har Furesø igangsat en særlig indsats, som også er en del af byrådets arbejdsprogram for 2018-2021.</p> <p>Indsatsens formål er først og fremmest at øge beskæftigelsen i målgruppen, således at kvinderne bliver en del af arbejdsfællesskaberne og bliver gode rollemodeller samt bidrager til øget økonomisk sikkerhed for deres familie. Herudover har projektet også fokus på at fremme kvindernes sundhed og øge deres deltagelse i kommunens fællesskaber.</p>

Beskrivelse af initiativet

Beskæftigelsesindsatsen forankres i jobcentrets integrationsteam, og trækker på teamets erfaringer fra arbejdet med kommunens flygtninge. Indsatsen er kendetegnet ved en håndholdt og helhedsorienteret tilgang, hvor praktik etableres med udgangspunkt i den enkelte kvindes kompetencer, behov og forudsætninger. Der er et tæt samarbejde mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter, foruden andre kommunale centre, hvilket sikrer effektivitet og et sammenhængende forløb for borgerne.

Sideløbende med at kvinderne er i et beskæftigelsesforløb (som for eksempel praktik) tilbydes de et undervisningsforløb med fokus på jobsøgning, det danske arbejdsmarked, at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv, demokrati, kvinderettigheder og foreningsliv med mere.

Integrationsteamet prioriterer en tæt virksomhedskontakt, som bl.a. indebærer stort fokus på forventningsafstemning med både borger og virksomhed og tæt opfølgning på forløbene ude på virksomhederne.

Sundhedsindsats

Flere kvinder i målgruppen er kendetegnet ved, at de er ramt af sygdom og tager flere forskellige medikamenter. Jobcentret har indgået et samarbejde med firmaet Fair Health Care om en mindre gruppe af kvinder med større helbredsudfordringer. Her har kvinderne fået individuelle og gruppesamtaler om blandt andet KRAM-faktorerne. Kvinderne har også mødt med en farmaceut for at gennemgå deres medicinindtag, og flere har fået tilpasset medicinen efterfølgende.

Den bredere integrationsindsats

For at øge kvindernes deltagelse i kommunens fællesskaber er der etableret en række indsatser i samarbejde med civilsamfundet. Blandt andet en cykelskole i samarbejde med Røde Kors og projektet "Kvinde-til Kvinde", som er et kursus med fokus på dansk sprog, kultur og kreative sysler. En indsats i samarbejde med Ældresagen, der skal forebygge ensomhed, er i støbeskeen. Foruden disse indsatser, har forvaltningen udarbejdet et mini-kursus om demokrati i hverdagen, som har til formål at øge kvindernes deltagelse i for eksempel forældremøder i dagtilbud og skoler samt foreningslivet.

Indsats til førtidspensionister

En del af projektet er en særskilt indsats målrettet kvindelige førtidspensionister med ikke-vestlig baggrund. Disse kvinder modtager ikke en beskæftigelsesindsats, men udelukkende en bredere integrationsindsats, varetaget af Frivilligcenter Furesø. Frivilligcentret har igangsat en række aktiviteter, blandt andet yoga, dyrkning af grøntsager, sy- og strikkeklub, fællesspisning og udflugter til forskellige seværdigheder

	i kommunen.
Kontaktperson ift. initiativet	Flemming Sommer, flso@furesoe.dk, 7216 4738

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	56,911% (737)	49,133%
Mænd	72,512% (889)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,247% (55)	5,496%
Mænd	3,589% (44)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	38,842% (503)	45,37%
Mænd	23,899% (293)	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	18,065% (280)	25,681%
Mænd	15,743% (230)	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	16,786% (47)	20,97%	11,739% (27)	17,573%
Førtidspension	39,286% (110)	34,645%	41,304% (95)	40,973%
Dagpenge	8,929% (25)	7,714%	12,609% (29)	8,945%
Ressourceforløb	3,214% (9)	5,609%	3,043% (7)	3,428%
Sygedagpenge	6,429% (18)	4,255%	4,783% (11)	4,804%
Integrationsydelse	10% (28)	14,402%	11,739% (27)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	6,786% (19)	5,073%	5,652% (13)	4,99%
Efterløn	1,429% (4)	0,789%	3,043% (7)	1,037%
Jobafklaringsforløb	6,071% (17)	3,326%	3,043% (7)	2,372%
Ledighedsydelse	1,786% (5)	1,905%	2,174% (5)	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	4,926%	12,595%	6,433%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	2,463%	8,628%	3,509%	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 indvandrer mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?	●	

AFSLUTNING

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

- I Furesø Kommunes personalepolitik fremgår det, at det er kommunens overordnede mål at fremme ligestilling og sikre, at ingen diskrimineres på grund af køn, alder, uddannelse, religion, etnisk oprindelse, seksualitet eller andet.

Ligestilling mellem kønnene er således ikke et særskilt indsatsområde i kommunen, men en del af den samlede indsats for at sikre alle har lige vilkår og muligheder og for at blive en del af fællesskabet i Furesø Kommune

Derfor skriver vi fx heller ikke længere i vores jobopslag, at vi "opfordrer alle til at ansøge uanset baggrund, køn mv". I stedet lægger vi vægt på, at de vil være en del af fællesskabet. Det er med andre ord indforstået, at alle har mulighed for at søge, uanset om de kvinde eller mand, ung eller gammel eller hvilket etnicitet de har.

Vi oplever ikke at ligestilling mellem kønnene udgør en udfordring i kommunen, selv om der er områder, hvor der traditionelt er overvægt af det ene køn.

En større udfordring er faktisk, at det er svært at fastholde og rekruttere medarbejdere på fx pleje- og sundhedsområdet. Derfor undersøger kommunen også mulighederne for, at flere deltidsansatte kan komme på fuld tid for på den måde at kunne håndtere denne udfordring.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●