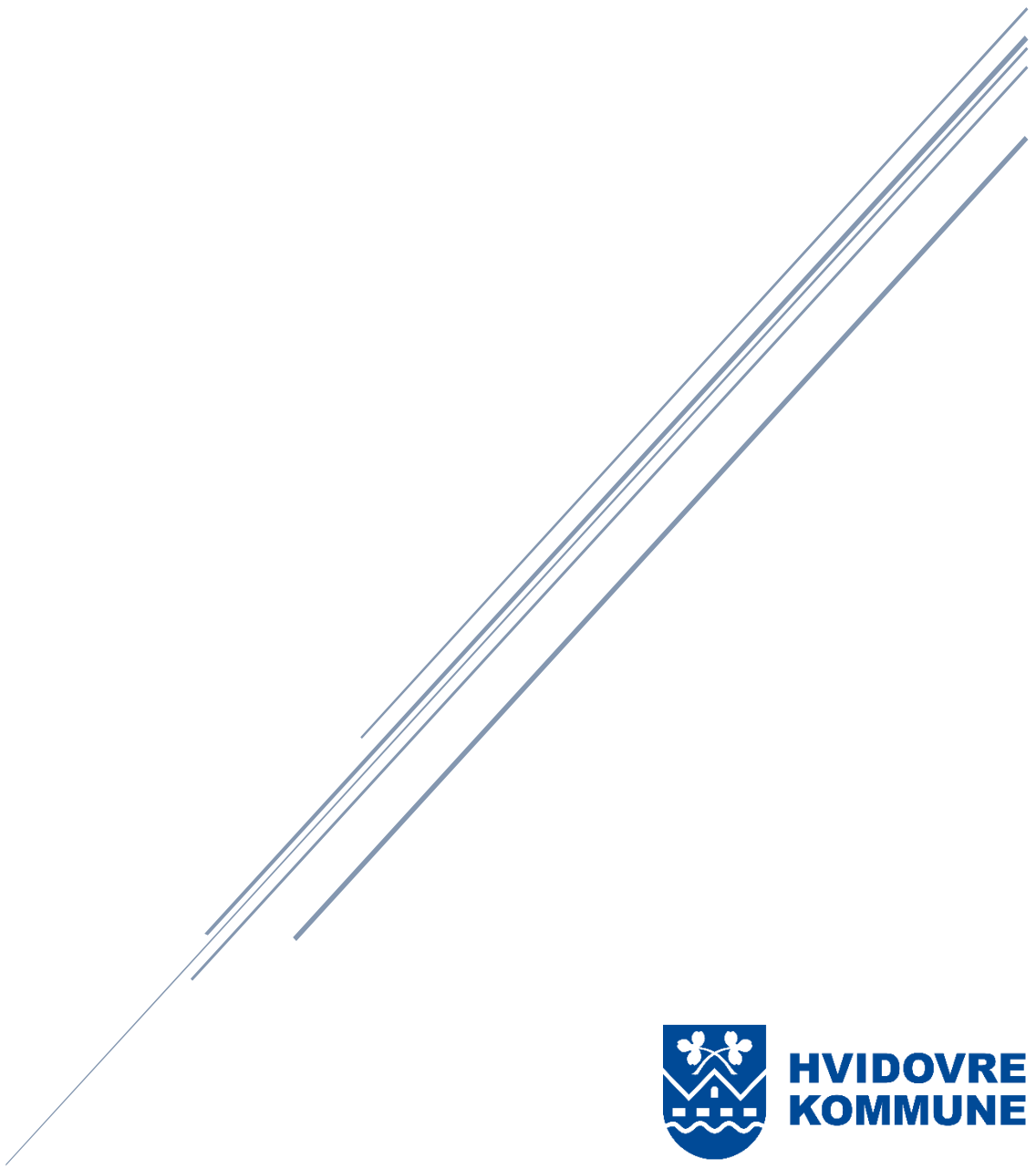


# Ligestillingsredegørelse 2020

Den lovpligtige ligestillingsredegørelse fra Hvidovre Kommune



**HVIDOVRE  
KOMMUNE**

Center for Økonomi og Personale

## Introduktion - 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 Fødevareministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse et indberetningsskema til rådighed.

## Indhold

Introduktion - indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 .....	2
<b>Personaleområdet .....</b>	<b>4</b>
Målsætninger på personaleområdet.....	4
Handlinger på personaleområdet .....	6
Eksempel på handling på personaleområdet .....	8
Initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet .....	8
<b>Kerneydelser generelt .....</b>	<b>9</b>
Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt.....	9
Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt .....	11
Eksempel på handling i kerneydelser .....	11
Beskrivelse af initiativet: .....	12
<b>Kerneydelser – særligt tema .....</b>	<b>13</b>
Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd.....	13
Indsatser til at fremme beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande .....	14
<b>Afslutning .....</b>	<b>16</b>

## 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

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

### Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Hvidovre Kommune har ikke en overordnet målsætning for ligestilling mellem kvinder og mænd, men er naturligvis opmærksomme på, at vi lever op til bestemmelserne i ligebehandlingsloven, ligelønsloven og barselsloven. Når vi fx ansætter, gør vi det alene ud fra kvalifikationer og ikke ud fra køn eller andre identitetsmarkører.

Som det fremgår af ligestillingspolitikken, er det imidlertid kommunens overordnede holdning, at det bedste grundlag for dynamik og arbejdsglæde skabes, når begge køn er repræsenteret på arbejdspladsen, og der er plads til, at medarbejdernes forskellige ressourcer kan udfolde sig uanset køn. Det kommer både borgere og medarbejdere til gode.

Ligestillingspolitikken er fra 2012. I lyset af de seneste års bevægelser i den samfundsmæssige bevidsthed omkring kønsidentitet og kønsforståelse vil Direktionen foranledige, at politikken revideres. Dette vil ske under hensyntagen til kommunens værdier.

I Center for Digitalisering, Kommunikation og Erhverv har vi en målsætning om, at der skal være en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Fordelingen af de pt. 38 ansatte er 61 % mænd og 39 % kvinder (KRL, februar 2020).

I både Familierådgivningen og Dagtilbud (Center for Børn og Familier) har vi fremfor alt fokus på rekruttering af dygtige medarbejdere. I øjeblikket er det især på dagtilbudsområdet en stor udfordring at rekruttere det nødvendige antal dygtige pædagoger. Vi ønsker på begge områder at rekruttere medarbejdere, så sammensætningen ift. køn bliver så hensigtsmæssig som muligt. Udfordringen er, at der er forholdsvis mange flere kvinder end mænd, som er uddannet inden for områderne. På dagtilbudsområdet er der pt. 766 ansatte. Heraf 10 % mænd og 90 % (KRL, februar 2020). I Familierådgivningen er der pt. 48 ansatte, 6 % mænd og 94 % kvinder (KRL, februar 2020).

I Center for Borgerservice har vi ingen særlige målsætninger, men vi understreger, at vi følger kommunens holdning om at ansætte efter kvalifikationer og ikke køn eller andet.

I Center for Handicap og Psykiatri har vi ikke formuleret en specifik målsætning om, at antallet af mandlige medarbejdere skal øges generelt eller for den sags skyld til et specifikt niveau. Vi ansætter efter kvalifikationer. Men vi er opmærksomme på, at der er en tydelig overrepræsentation af kvindelige medarbejdere og vi har et ønske om, at andelen af mænd bliver højere. I Center for Handicap og Psykiatri er der pt. 154 ansatte (73 % kvinder/27 % mænd). Kønsfordelingen går typisk også igen i ansøgerfeltet til ledige stillinger.

Kønsfordelingen mellem beboerne i fx vores botilbud er jævnt fordelt med en mindre overrepræsentation af mandlige beboere. Det skaber en udfordring, at der ikke er flere mandlige medarbejdere, da beboerne kan have ønske om og behov for en støtteperson af samme køn som dem selv.

Det er centrets erfaring, at det særligt er de mere plejereleterede opgaver på voksenhandicapområdet, som afholder mandlige pædagoger fra at søge stillinger på området. Men det er samtidig vores vurdering, at det heller ikke er en farbar vej at tone et stillingsopslag i retning af visse opgavetyper for at tiltrække specifikke typer ansøgere. Hvis vi ikke er tydelige om, at de plejereleterede opgaver indgår som en del af arbejdet, så vil vi risikere, at nyansatte hurtigt søger videre.

Derudover har vi også fokus på at skabe en god balance på de forskellige arbejdspladser. Her kan det være en faktor med en blandet medarbejdersammensætning.

I Center for Beskæftigelse ansætter og aflønner vi alene ud fra kvalifikationer, og ikke ud fra køn eller andet. Fædreorlov er fuldt accepteret, og vi gør ikke noget særligt ud af, at fædre kan tage orlov.

Beskæftigelse er et område, hvor der er en meget stor andel af kvindelige ansatte. Udfordringen er, at der ikke er uddannet mandligt personale nok på det socialfaglige område til at opnå en ligelig kønsfordeling på arbejdspladserne. Skal det ændres, kræver det fx, at optagelseskriterierne på socialrådgiveruddannelsen ændres, så der allerede dér kommer en ligelig kønskvotering. Eller at der i uddannelsessektoren gøres en massiv indsats for, at der kommer en ligelig kønsfordeling på uddannelserne. Det samme kendes fra håndværksuddannelserne.

Alternativt skal stillingerne stå tomme, indtil der er en mandlig ansøger, men det vil så i stedet gå ud over borgerne, som ikke får deres sager behandlet, og vi vil heller ikke kunne opfylde de krav og frister, som angives i beskæftigelseslovgivningen.

---

## 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

- 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 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.
- Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg.
- Andet.

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Ja    Nej

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

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.?

(fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

Ja    Nej

## Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ 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:

Ord, tal og IT

---

### Formål og baggrund for initiativet:

Ledelsen i rengøringsafdelingen oplevede udfordringer i arbejdsmiljøet og driften pga. ordblindhed og manglende danskundskaber i medarbejdergruppen på ca. 170 ansatte fra ca. 17 forskellige nationaliteter. I samarbejde med FOA blev det derfor besluttet, at medarbejdergruppen skulle tilbydes udvikling af læse- og skrivekompetencer på dansk samt IT-kompetencer med henblik på at forebygge misforståelser og øge trivslen.

---

### Beskrivelse af initiativet:

139 medarbejdere blev screenet og ca. 80 medarbejdere blev i foråret 2019 tilbudt et kursusforløb med fokus på udvikling af kompetencer inden for sprog og it. Ca. 70 medarbejdere gennemførte kurset. Evalueringen har vist, at kursusforløbet bl.a. har bidraget til bedre samarbejde omkring arbejdsplaner og færre misforståelser i det daglige arbejde, øget socialt fællesskab og samarbejde på tværs samt generelt bedre kommunikation og selvtillid blandt medarbejderne. Underviserne på kurset kom fra AOF og lønudgiften blev refunderet via den kommunale kompetencefond.

---

### Kontaktperson ift. initiativet:

Charlotte Grome, rengøringschef, chg@hvidovre.dk, 3639 3141 og Tomislav Simicivic Sørensen, rengøringsleder og tidligere TR, tsz@hvidovre.dk, 4185 0468.

---

## Initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet

Forventer I 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



## Kerneydelser generelt

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

**Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:**  
Hvidovre Kommune har ingen overordnede målsætninger for ligestilling i kerneydelser. Men visse centre i organisationen har lokale målsætninger.

I Sundhedsplejen (Center for Børn og Familier) har vi en målsætning om at inkludere fædre i langt højere grad end tidligere. Fx ved hjemmebesøg og arrangementer for nye forældre (Familieliv Hvidovre). Desuden har vi fokus på, hvordan Sundhedsplejens kommunikation i højere grad får inkluderet fædrene.

Vi har således erfaret, at der ikke kommer mange fædre i de traditionelle legestuer, og at det ved sundhedsplejerskens besøg i hjemmet som oftest er mødrene, der stiller spørgsmål. Derfor har vi igangsat et initiativ, "Fars legestue" (mødre må ikke deltage), på et af kommunens biblioteker. Her har fædre én gang om ugen mulighed for at mødes med hinanden og dele erfaringer og mulighed for at snakke med og stille spørgsmål til en sundhedsplejerske.

I Center for Skole og Uddannelse har vi ikke en målsætning i tal, men en generel holdning om, at alle medarbejdere skal have de samme muligheder for at kunne levere en indsats i henhold til kerneydelserne.

I Center for Handicap og Psykiatri har vi ikke opstillet målsætninger for ligestilling i vores kerneydelser. Det skyldes, at en stor del af vores ydelser er visiterede ud fra borgernes støttebehov, og der er i mindre grad tilbud, hvor borgere selv kan henvende sig. Vi har et sted, hvor borgere selv kan henvende sig, men vi har endnu ikke set på kønsfordelingen blandt de borgere, der henvender sig. Det kan være et område, vi skal arbejde med.

Vi har vurderet, at det i vores center ikke er relevant at inddrage kønsfordelingen i vores analyser, da der i langt de fleste tilfælde, er tale om borgere, der er visiteret til ydelser. Det vil dog godt kunne være relevant at få indblik i fordelingen og evt. tendenser, og vi vil tage det i betragtning fremadrettet.

## Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?

Ja Nej

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).

Ja Nej

Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

Ja Nej

---

### 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:

Foreningsudvikling med fokus på piger

---

**Formål og baggrund for initiativet:**

I Hvidovre Kommune er der et stort potentiale for at udvide og udvikle idrætsfællesskaber blandt børn og unge – især piger. Med henblik på at løfte foreningsdeltagelsen og derigennem styrke fællesskaber og øge trivsel blandt børn og unge, har Hvidovre Kommune indgået en partnerskabsaftale med DGI Storkøbenhavn. I perioden 2020-2023 vil der således blive igangsat en række udviklingstiltag, som kan bidrage til, at flere børn- og unge kan blive medlemmer af de lokale idrætsforeninger i Hvidovre Kommune. Initiativet udgør et af disse udviklingstiltag, og har fokus på at tiltrække og fastholde flere unge (særligt piger) i de lokale foreninger.

---

**Beskrivelse af initiativet:**

Initiativet består af en række fælles- og specialiseringsmoduler, dialog- og netværksmøder, hvor der på forskellig vis arbejdes dels med unges generelle behov for motion og fællesskaber, dels med udvikling af fokus og kompetencer i eksisterende foreninger og dels med tiltag i de arenaer, hvor de unge færdes, fx i udskolingen og på ungdomsuddannelserne.

---

Kontaktperson ift. initiativet:

Lars Hørdum, centerchef i Center for Kultur og Fritid, [lhl@hvidovre.dk](mailto:lhl@hvidovre.dk), 3639 3284.

---

## Kerneydelser – særligt tema

I dette års ligestillingsredegørelser er det særlige tema 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.

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:

Flere kvinder med indvandrerbaggrund i beskæftigelse

---

### Formål og baggrund for initiativet:

I Hvidovre Kommune består projektindsatsen dels i en tværfaglig indsats via et B-startteam, og dels i et tværfagligt forløb for kvinderne i Kulturhuset BuGetten. Parallelt med disse indsatser mødes kvinderne med en intensiveret indsats fra jobcentret med tæt kontakt og fokus på muligheder for praktikker og småjobs.

B-startteamet (Beskæftigelsesstart) består af medarbejdere fra fem forskellige centre, som koordinerer og håndholder indsatser over for kvinderne på tværs af kommunens beskæftigelsesområde, børne- og familieområde, sundhedsområde, socialpsykiatriske område og kultur- og fritidsområde.

B-startteamet samarbejder om kvinder, der har væsentlige problematikker inden for flere af fagområderne.

---

**Beskrivelse af initiativet:**

Se ovenfor.

---

**Kontaktperson ift. initiativet:**

Anja Vinther Jensen, faglig konsulent i Center for Beskæftigelse, avi@hvidovre.dk, 3639 3916.

---

**Indsatser til at fremme beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande**

Forventer I på baggrund af tallene (jf. bilag om nøgletal om beskæftigelse blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande) at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrer-mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?



Ja      Nej

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

Hvidovre Kommune har fokus på at få aktiveret den arbejdskraftreserve, som flygtninge og indvandrere med ikke-vestlig baggrund udgør. Kommunalbestyrelsen har derfor i Beskæftigelsesplan 2020 sat mål for at anvende virksomhedsrettet aktivering og at øge selvforsørgelsesgraden for denne gruppe.

I Hvidovre Kommune (og i de øvrige vestegnskommuner) er der generelt en højere beskæftigelsesgrad blandt indvandrere (både mænd og kvinder) end i resten af landet. Derfor er udfordringen ikke helt så stor her. Når vi igangsætter et projekt for kvinder, så handler det bl.a. om at få mobiliseret de kvinder, som er meget langt fra arbejdsmarkedet.

I Center for Handicap og Psykiatri forsøger vi i socialpsykiatrien at være opmærksomme på, hvilken betydning den kulturelle baggrund for borgere fra ikke-vestlige samfund har for den støtte, der er behov for. Desuden er vi en del af projekt "Flere kvinder med indvandrerbaggrund i beskæftigelse" (jf. eksemplet ovenfor).

---

## Afslutning

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

I Hvidovre Kommune arbejder vi ud fra en anerkendende kultur og vores personalepolitiske værdier: dialog, åbenhed og engagement.

Målsætningen er, at vi overalt i organisationen skal møde og respektere hinanden som medarbejdere og borgere, der har forskellige kvalifikationer, kompetencer, væremåder, ønsker og behov og ikke vurdere eller dømme hinanden ud fra køn eller andre identitetsmarkører som alder, religion, seksualitet, mv. Det mener vi, er den bedste vej til at sikre et godt arbejdsmiljø og dermed også et højt niveau i opgaveløsningen til gavn for kommunens borgere.

Vi er opmærksomme på, at der kan forekomme kønsrelateret chikane og hierarkiske strukturer mellem mænd og kvinder. Hvidovre Kommune har en ligestillingspolitik og i retningslinjer for forebyggelse og håndtering af chikane, trusler og vold som drøftes i MED-organisationen, tages der klart og tydeligt afstand fra alle former for vold, mobning og chikane.

HR i Center for Økonomi og Personale udarbejder årligt en personaleredegørelse, der bl.a. indeholder statistikker, figurer og tabeller over forholdet mellem mænd og kvinder på områder som personalesammensætning, løn og sygefravær. Redegørelsen drøftes på politisk niveau samt i MEDorganisationen, og kan foranledige, at der iværksættes initiativer med henblik på at sikre og understøtte ligebehandling i organisationen.

---