

POLITIKKER PÅ PERSONALEOMRÅDET

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- Ja
 Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
 Nej, vi har ikke målsætninger
 Ja, vi har måltal
 Nej, vi har ikke måltal

Forrige

Næste

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til medarbejdernes køns sammensætning:

Arbejdsstederne fremmer en mere ligelig kønsfordeling, hvor det er foreneligt med Ishøj Kommunes målsætninger.

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til ledernes køns sammensætning:

Kvinder opfordres til, at søge ledige leder-og chefstillinger.

Der skal ved besættelse af stillinger så vidt muligt tages hensyn til kvalificerede ansøgere af det underrepræsenterede køn.

2.c. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:[Forrige](#)[Næste](#)

HANDLINGER PÅ PERSONALEOMRÅDET

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Forrige

Næste

3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:

Ishøj Kommune angiver i stillingsopslag, at kommunen fremmer ligestilling.

Forrige

Næste

4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Forrige

Næste

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

Forrige

Næste

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

[Forrige](#)[Næste](#)

7. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

[Forrige](#)[Næste](#)

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i kommunen m.m.

- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

[Førrige](#)[Næste](#)

FAKTA PÅ PERSONALEOMRÅDET

9. ANTAL MÆND OG KVINDER FORDELT PÅ STILLINGSKATEGORIER

Ledere

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer	10	21	31	33,0	66,0	27	73
Chefer	34	112	146	22,5	77,5	46	54
Ledere	64,36	36	100,36	64	36	69	31
I alt	68,36	49	117,36	58	42	65	35

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. mænd og kvinder for alle kommuner.

Ansatte

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	54,99	17	71,99	76	24
Lærere m.fl.	218,79	88,48	307,27	71	29
Kontor/EDB	145,67	29,93	175,6	83	17
Pædagoger	385,8	94,05	479,85	80	20
Sundhedspersonale	17,66	0,05	17,72	100	0
SOSU/plejepersonale	452,47	40,35	492,82	92	8
Øvrige	153,65	200,13	353,78	43	57
I alt	1429,02	470	1899,02	75	25

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

FORVENTEDE RESULTATER PÅ PERSONALEOMRÅDET

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af kommunen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad)
- Ingen resultater

POLITIKKER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER (BORGERRETTEDE YDELSER)

11. Har I en politik og/eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Sæt gerne flere kryds.

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Beskæftigelse og integration	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Børn og unge	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uddannelse, herunder folkeskole	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur, fritid og turisme	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teknik og miljø	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administration og digitalisering	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Forrige

Næste

HANDLINGER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER

12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

Forrige

Næste

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

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

[Forrige](#)[Næste](#)

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

Der er sket en kønsvurdering af kommunens forskellige kommunikationsindsatser. Eksempelvis ved mor-barn aktiviteter.

Gravide tilbydes samtale med jordemoder før de går på egentlig barsel.

Forrige

Næste

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres kommune, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

- Aldrig
- Sjældent
- Af og til
- Ofte
- Altid

[Førrige](#)

[Næste](#)

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres kommune

Målgruppevurdering er et vigtigt sagsbehandlingsparameter på Kulturområdet.

Ishøj Kommune tilbyder personalefremmende aktiviteter for kvinder f.eks. Kvindeløb etc.

Forrige

Næste

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

- Ja
 Nej

Forrige

Næste

16. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- Ja
 Nej

Forrige

Næste

KØNSSAMMENSÆTNING I RÅD, NÆVN OG UDVALG

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Folkeoplysningsudvalget	3	12
Integrationsrådet	4	9
Skatteankenævn	0	1
Vurderingsankenævn	0	1
Valgbestyrelsen, Folketingsvalg	0	3
Valgbestyrelsen, Kommunalvalg	1	4
Valgbestyrelser, skolebest.valg 2 6	2	6
Skolebestyrelser, byrådets repr.	2	6
Ungdomsskolebest, byrådets repr.	1	1
Musikskolens best. byrådets repr.	0	2

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- Ja
 Nej

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Motorcentrets best., byrådets repr.	0	1
Pilemølle best, byrådets repr.	1	2
CPH west, Ishøjs repr.	0	1
Strandparken I/S Ishøjs repr.	0	1
VEKS, Ishøjs repr.	1	2
HMN, Ishøjs repr.	0	1
Pumpelaugget, Vallengsbæk Mose, Ish	0	1
I/S Vallengsbæk Mose, Ishøjs repr.	1	1
Best for Spildevandscenter Avedøre	1	1
Hovedstadsområdet vandsamarbejd	0	2

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- Ja
 Nej

Forrige

Næste

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Lokalt beskæftigelsesråd	1	0
Arken, (museum)	1	1
Beredskabskommissionen	1	2
Ishøj Forsamlingshus, kommunens r	1	2
Erhvervskontaktudvalget	0	2
Huslejenævnet	1	2
Beboerklagenævnet	1	2
Vildtbanegård Boligselskab	1	1
Ishøj Boligselskab	0	1
Ejerforeningen Åparken	1	1

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- Ja
 Nej

Forrige

Næste

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Centerforeningen, kommunens repr.	0	2
Grundlisteudvalget	1	4
Ishøj Forsyning Holding	1	4
Ishøj Vand	1	4
Ishøj Spildevand	1	4
Ishøj Service	1	4
Medborger- og Demokratiforum	1	1
Ishøj Ungdomsskole	1	1
Ishøj Kulturskole	1	1
Fællesankenævn Københavns Veste	0	1

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- Ja
 Nej

Forrige

Næste

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Produktionsskolen Møllen	1	2
Bestyrelsen for Strandparken	0	1
Boligkommissionen	1	1
HOFOR	0	1
Skovrejsningsrådet	0	1
Fredningsnævnet	0	1
Beredskabskommisionen	1	3
Ishøj Forsamlingshus	0	1
Bestyrelsen for Vildtbanegård	0	2
Grundejerlauget Stationsforpladsen	0	1

Forrige

Næste

18. Har kommunalbestyrelsen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?

- Ja
 Nej

Forrige

Næste

FORVENTEDE RESULTATER I FORHOLD TIL KERNEYDELSER

19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet
- Et bedre oplyst besltningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet
- Ingen resultater

Forrige

Næste

AFSLUTNING

20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

Ishøj Kommune er ikke enige i tallene, hvad angår antal mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier. Kommunen anser Direktionen, som udgøres af to mænd og én kvinde, som topchefer. Af statistikken fremgår, at der kun er én mandlig topchef. Det samme forhold gør sig gældende når det gælder chefer, idet Ishøj Kommune regner tre kvinder og 11 mænd som chefer. Af statistikken fremgår, at der er fire kvinder og 12 mandlige chefer.

Forrige

Næste