



*Rapport om
Ligestillings-
redegørelse*

2013

Ishøj Kommune

Indhold

Status om ligestilling fra Ishøj Kommune	3
Ligestillingsindekset	4
Konklusion for Ishøj Kommune	5
Vores gode eksempler for Ishøj Kommune	6
PERSONALEOMRÅDET	
Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?	7
Vores politikker	8
Vores handlinger	10
Vores resultater	13
Status	17
KERNEYDELSER	
Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?	19
Vores politikker	20
Vores handlinger	21
Vores resultater	26
Kønsfordeling i råd, nævn og udvalg.....	28
Vores afsluttende vurdering af ligestillingsindsatsen i organisationen	31
Vil du vide mere?	32

Status om ligestilling fra Ishøj Kommune

Hvordan arbejder vi med at skabe ligestilling på personaleområdet og i vores kerneydelser? Og hvordan klarer vi os i forhold til andre kommuner?

Denne redegørelse indeholder en status over vores ligestillingsindsats i kommunen. Den er baseret på den indberetning, der er indsendt til Ministeriet for Ligestilling og Kirke i efteråret 2013 og sammenligner blandt andet vores resultater med de øvrige kommuners indberetninger.

I redegørelsen sættes der fokus på 2 hovedområder: Ligestilling på personaleområdet og ligestilling af ressortområde/kerneydelser.

Indenfor hvert af de 2 hovedområder ses der nærmere på vores ligestillingsindsats i relation til 3 emner/temaer:

- **Politikker (det vil vi)**
- **Handlinger (det gør vi)**
- **Resultater (det har vi opnået)**

FAKTA

Redegørelsen følger op på den forpligtelse hver myndighed har til at ligestillingsvurdere og medtænke køn på sit område – både i forhold til personalepolitik og i forhold til kerneopgaverne.

Ligestillingsindekset

Der er udarbejdet et ligestillingsindeks for staten, kommuner og regioner på baggrund af ligestillingsredegørelserne.

Ligestillingsindekset giver en vurdering af arbejdet med ligestilling i det offentlige. Der er både udarbejdet et indeks for kommunens samlede arbejde med ligestilling og et indeks for kommunens arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i forhold til kerneydelser.

Resultaterne er sammenlignet med det samlede resultat for kommunerne. Kommunen får derved et overblik over sin egen ligestillingsindsats sammenlignet med indsatsen i kommunerne som helhed.

Ligestillingsindekset består af nedenstående 5 niveauer med pointgivning fra 0-100:

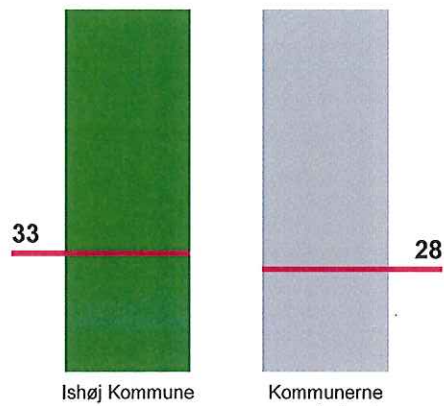
LIGESTILLINGSINDEKS	
Point	Vurdering
81-100	Kommunen arbejder i meget høj grad med ligestilling.
61-80	Kommunen arbejder i høj grad med ligestilling.
41-60	Kommunen arbejder i nogen grad med ligestilling.
21-40	Kommunen arbejder i begrænset omfang med ligestilling.
0-20	Kommunen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling.

Konklusion for Ishøj Kommune

Samlet resultat

Ligestillingsindekset er på 33.

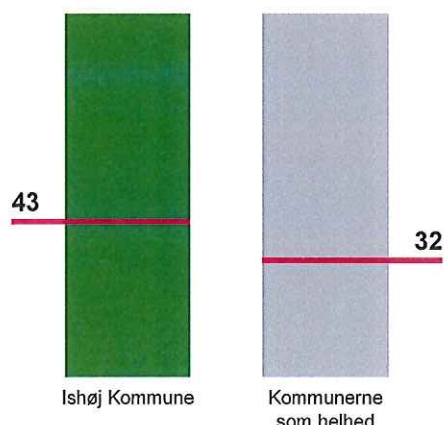
Det betyder, at kommunen i begrænset omfang arbejder med ligestilling.



Resultat på personaleområdet

Ligestillingsindekset er på 43.

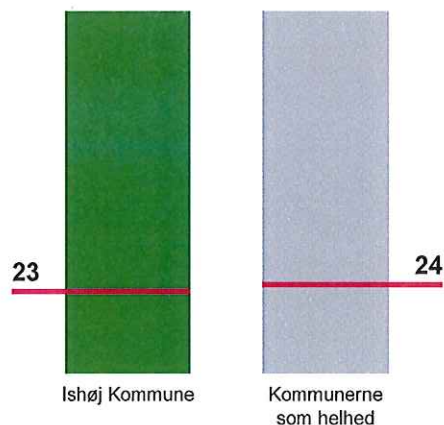
Det betyder, at kommunen i nogen grad arbejder med ligestilling.



Resultat for kerneydelser

Ligestillingsindekset er på 23.

Det betyder, at kommunen i begrænset omfang arbejder med ligestilling.



Vores gode eksempler

PERSONALEOMRÅDET

Aktivitet i forhold til tildeling af kursus- og uddannelses tilbud

Alle medarbejdere, mænd som kvinder har lige adgang til at deltage i kurser.

I forbindelse med deltagelse i diplomkurser for kommunens ledere, kan det konstateres at kommunens kvindelige ledere både absolut og relativt er overrepræsenteret. På sigt kan en styrket gruppe af kvindelige ledere derfor forventes.

KERNEYDELSER

Aktivitet i forhold til fordeling af midler til aktiviteter på vores ressortområde

Målgruppevurdering er en meget vigtig sagsbehandlingsparameter på Kulturområdet.

FAKTA

De offentlige myndigheders bedste eksempler kan findes på
www.ligestillingidanmark.dk

Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?

Generelt har vi i kommunen en forventning om, at der kan komme følgende effekter ud af at indtænke kønsaspektet på personaleområdet:

- Bedre arbejdsmiljø
- Mere ligestilling

FAKTA

Kommunerne som helhed har forventet, at der kan komme følgende effekter ud af arbejdet med at indtænke kønsaspektet på personaleområdet:

41% Bedre arbejdsmiljø

28% Et bredere rekrutteringsgrundlag

27% Mere ligestilling

27% Bedre spejling af det omgivende samfund

25% Flere talenter i spil

24% Mere kvalitet i opgaveløsningen

21% Ingen effekter

7% Andet

4% Øget innovation

3% Større effektivitet/produktivitet

2% Bedre branding af kommunen

Vores politikker

Vores indberetning viser:

- At vi har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet.
- At vi har målsætninger på området.
- At vi ikke har måltal på området.

Vores vigtigste målsætninger/måltal for medarbejdersammensætningen i forhold til køn:

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

Vores vigtigste målsætninger/måltal for ledersammensætningen i forhold til køn:

- Kvinder opfordres til at søge ledige leder- og chefstillinger, ligesom der via efteruddannelse tilskyndes til, at kvinder søger advancementsstillinger.
- Der skal ved besættelse af stillinger, så vidt muligt tages hensyn til kvalificerede ansøgere af det underrepræsenterede køn.

INSPIRATION

Ligestilling kan bidrage til, at alle ressourcer bringes i spil. Mangfoldighed kan give en bedre arbejdskultur, alsidige diskussioner og løsningsforslag.

FAKTA

Blandt de indberettende kommuner har:

60% har en politik på området

55% har målsætninger på området

7% har måltal på området

28% har hverken en politik, målsætninger eller måltal på området

Vores handlinger

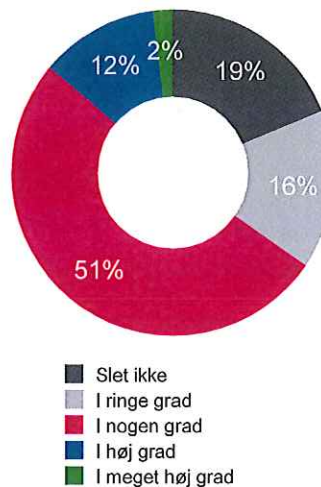
Indberetningen viser følgende om vores initiativer for at fremme ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet:

At vi i ringe grad overvejer fordelingen af mænd og kvinder i vores personalegrupper, når vi rekrutterer.

Eksempler på vores aktiviteter:

- For at nå målsætningen om en højere grad af ligestilling generelt, skal der ved ansættelser og forfremmelser gøres en aktiv indsats for, at fremme en mere ligelig fordeling af begge køn inden for alle arbejdsfunktioner, faggrupper samt for alle stillingskategorier

Kommunerne som helhed

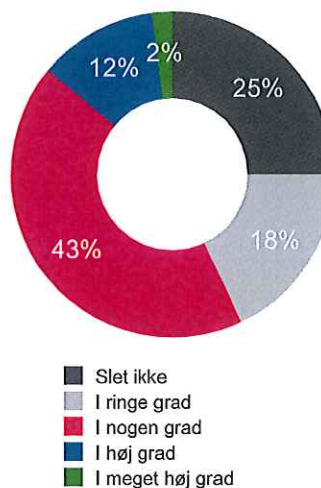


At vi i nogen grad overvejer kønsfordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Eksempler på vores aktiviteter:

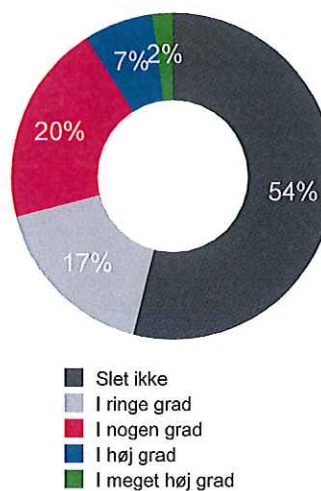
- Det er kommunens politik, at kvinder opfordres til at søge ledige leder- og chefstillinger, ligesom der via efteruddannelse tilskyndes til, at kvinder søger advancementsstillinger.

Kommunerne som helhed



At vi ikke bruger kønsopdelte data i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.

Kommunerne som helhed



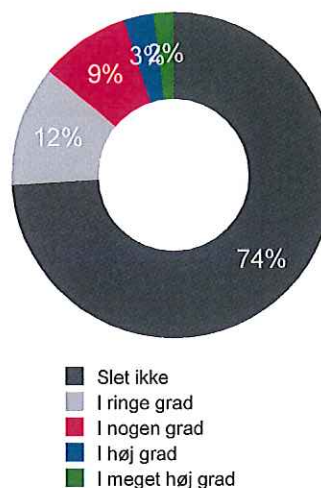
At vi ikke tager højde for ligestilling af mænd og kvinder, når vi bevilger kursus- og uddannelses tilbud.

Eksempler på vores aktiviteter:

- Alle medarbejdere, mænd som kvinder har lige adgang til at deltage i kurser.

I forbindelse med deltagelse i diplomkurser for kommunens ledere, kan det konstateres at kommunens kvindelige ledere både absolut og relativt er overrepræsenteret. På sigt kan en styrket gruppe af kvindelige ledere derfor forventes.

Kommunerne som helhed

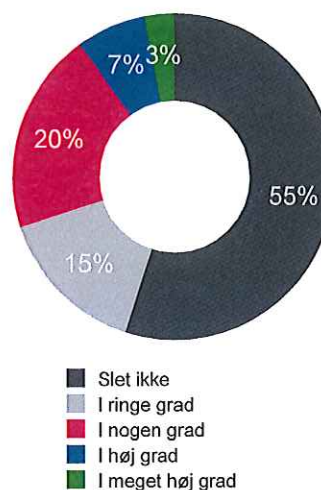


At vi i nogen grad inddrager kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Eksempler på vores aktiviteter:

- Køn er en markør i forbindelse med f.eks. trivselsundersøgelser.

Kommunerne som helhed

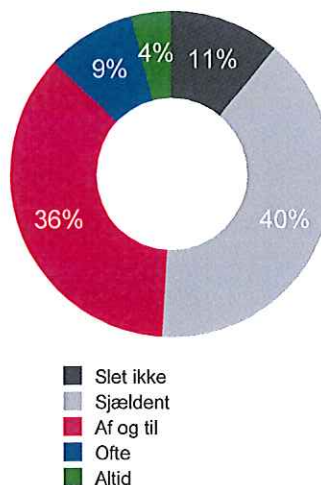


Vores resultater

Indberetningen viser følgende om vores initiativer til at fremme ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet:

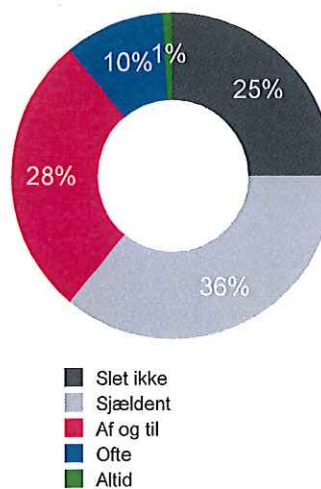
At vi sjældent drøfter vores politikker, konkrete mål, handlinger og initiativer for ligestillingsarbejdet i formelle fora.

Kommunerne som helhed



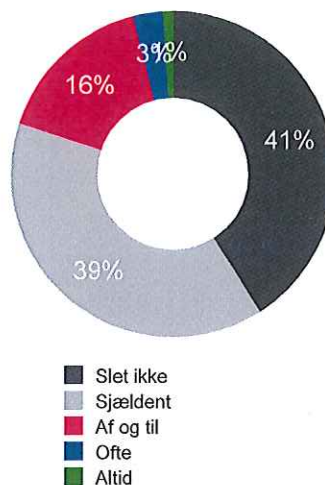
At vi sjældent indsamler information og kønsopdelte statistikker på personaleområdet - om eksempelvis personalegrupper, ledelsessammensætning, tildeling af tillæg, orlov, uddannelse mm.

Kommunerne som helhed



At vi sjældent formidler information om ligestilling på personaleområdet – på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignede. Det kan fx omhandle fordelingen af mænd og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv, oplevelsen af karrieremuligheder mm.

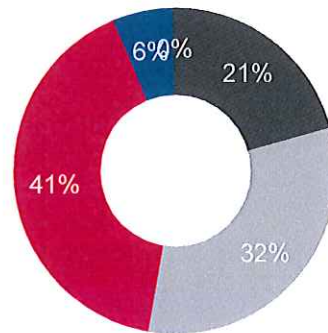
Kommunerne som helhed



Vores vurdering af de samlede resultater er:

At vi i ringe grad har oplevet synlige resultater af vores indsats for kønsligestilling på personaleområdet.

Kommunerne som helhed

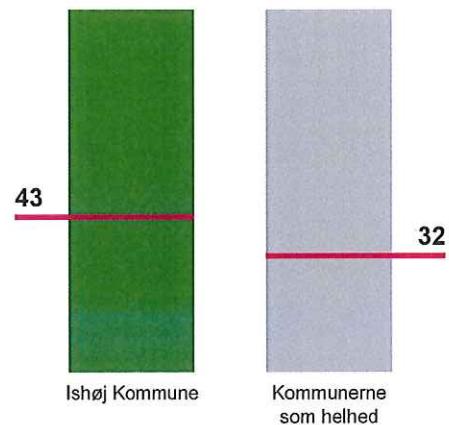


- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Ligestillingsindekset på personaleområdet:

For den samlede ligestillingsindsats af politikker, handlinger og resultater på personaleområdet scorer vi i alt 43 på ligestillingsindekset.

Det betyder, at kommunen i nogen grad arbejder med ligestilling.



Status

KØNSFORDELING PÅ LEDERE							
Stilling	M	K	Total	M %	K %	Alle M %	Alle K %
Topchefer	1,0	0,0	1,0	100,0	0,0	75,6	24,4
Chefer	11,0	5,0	16,0	68,8	31,2	56,1	43,9
Ledere	54,8	92,7	147,5	37,2	62,8	39,7	60,3
I alt	66,8	97,7	164,5	40,6	59,4	41,6	58,4

Ledertallene er opgjort april 2013 af Kommunernes og Regionernes Løndalokontor. Tallene er angivet i årsværk. Ledere er inddelt i 3 niveauer: 1. Topchefer - for eksempel regionsdirektører, administrerende direktører og direktionsmedlemmer, 2. Chefer - for eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere, 3. Ledere - for eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere.

KØNSFORDELING PÅ PERSONALE					
Stilling	M	K	Total	M %	K %
Akademikere	17,3	46,5	63,8	27,1	72,9
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	14,9	45,3	60,2	24,8	75,2
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	7,4	103,0	110,4	6,7	93,3
Kontor- og It-personale	25,0	118,8	143,8	17,4	82,6
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	37,7	93,4	131,1	28,8	71,2
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	17,9	151,6	169,5	10,6	89,4
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	60,9	186,9	247,8	24,6	75,4
Social- og sundhedspersonale	16,9	222,7	239,6	7,1	92,9
Specialarbejdere mv.	53,5	6,8	60,4	88,6	11,3
Syge- og sundhedspersonale - basis	3,0	85,3	88,3	3,4	96,6
Teknisk Service	51,9	10,6	62,4	83,2	17,0

(tabellen fortsættes på næste side)

PERSONALEOMRADET

KØNSFORDELING PÅ PERSONALE (fortsat)					
Stilling	M	K	Total	M %	K %
Øvrige under 50 total	67,4	118,8	186,3	36,2	63,8
I alt	373,9	1189,6	1563,5	23,9	76,1

Personaletallene er opgjort april 2013 af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er angivet i årsværk. Opdelingen er foretaget på overenskomstniveau. Alle ansættelsestyper excl. ledere er medtaget, herunder månedslønnede, timelønnede, ansatte på ordinære vilkår, elever, ansatte i fleksjob og i andre arbejdsmarkedsordninger. Kategorier med personer under 50 ansatte er slået sammen i kategorien "Øvrige under 50 total". Det skal bemærkes, at tallene er trukket under lærerkonflikten i april 2013. Tallene for lærere kan derfor afvige fra det forventede. Hvis kommunen/regionen har anført bemærkninger til personaletallene, vil disse fremgå bagerst i indberetningen og i statusredegørelsen eller være tilgængeligt i et selvstændigt bilag, der vil kunne findes på hjemmesiden om ligestillingsredegørelse.

Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?

Generelt har vi i kommunen en forventning om, at der kan komme følgende effekter ud af at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne:

- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne

FAKTA

Kommunerne som helhed forventer, at der kan komme følgende effekter ud af arbejdet med at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne

- 45% Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- 35% Større brugertilfredshed
- 33% Ingen effekter
- 29% Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- 28% Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- 5% Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- 4% Øget innovation
- 4% Andet
- 3% Øget effektivitet/produktivitet

Vores politikker

Vores indberetning viser:

- At vi ikke har en politik for kønsligestilling af vores ressortområde/kerneydelse.

Vi har politikker eller målsætninger på følgende områder (Kryds i felter):

- Beskæftigelse og Integration
- Børn og Unge
- Uddannelse, herunder folkeskole
- Kultur, fritid og turisme
- Social
- Sundhed, forebyggelse
- Ældreområdet
- Teknik og miljø
- Administration og digitalisering

INSPIRATION

Ligestillingsvurdering kan bidrage til effektivitet og kvalitet i offentlige myndigheders arbejde og målrettede servicetilbuddene til alle borgere uanset køn.

FAKTA

11% af kommunerne har en politik vedr. kønsligestilling for kerneydelse, mens 13% har en politik på udvalgte områder.

7% af kommunerne har målsætninger vedr. kønsligestilling for kerneydelse, mens 17% har målsætninger på udvalgte områder.

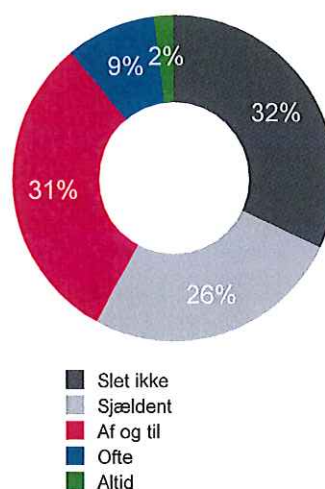
65% af kommunerne har hverken en politik eller målsætninger vedr. kønsligestilling for kerneydelse.

Vores handlinger

Indberetningen viser følgende om vores aktiviteter/initiativer for at indtænke kønsligestilling i vores kerneydelser:

Vi medtager sjældent overvejelser om målgruppens køn i vores vurdering af kommunikationsmaterialer.

Kommunerne som helhed

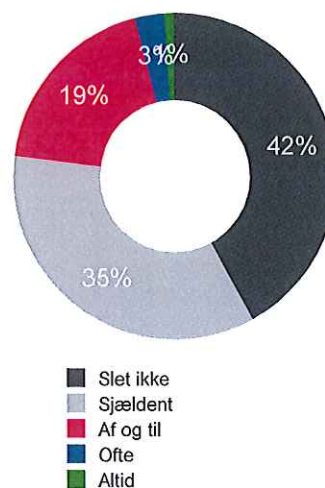


Vi medtager sjældent overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde.

Eksempler på vores aktiviteter:

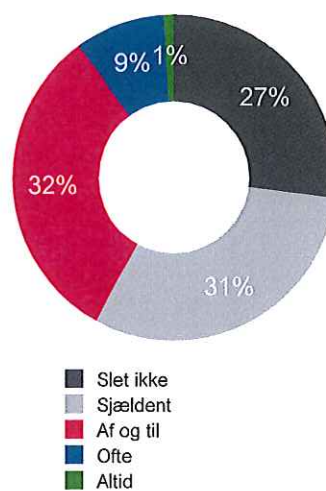
- Målgruppevurdering er en meget vigtig sagsbehandlingsparameter på Kulturområdet.

Kommunerne som helhed



Vi medtager sjældent overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige initiativer.

Kommunerne som helhed



Indberetningen nævner følgende eksempel på vores arbejde med ligestillingsvurdering:

Projekter og initiativer vedr etniske kvinder

Lektiecafe for etniske piger

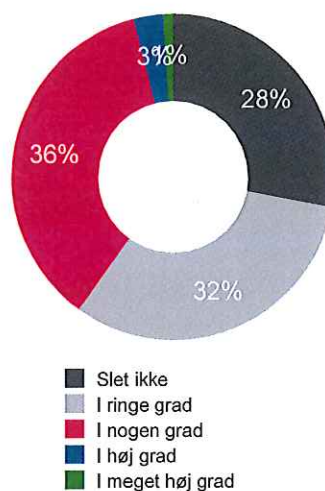
Kønsopdelte åbningstider i svømmehallen, således at f.eks. etniske kvinder ugeneret kan svømme

- Målgruppen anvender hallen.

Indberetningen viser følgende om vores interne rutiner og metoder for at indtænke kønsligestilling i vores kerneydelser:

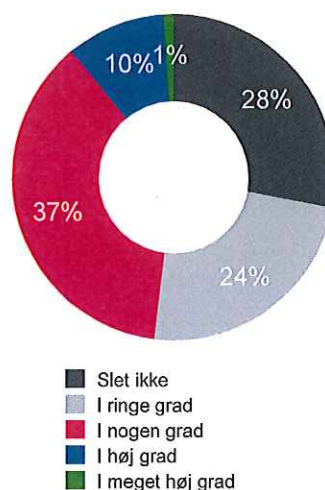
Vi indtænker i ringe grad kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende.

Kommunerne som helhed



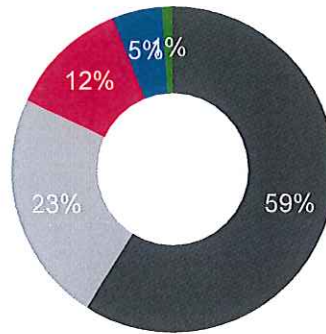
Vi bruger i nogen grad kønsopdelte data på relevante områder.

Kommunerne som helhed



Vi giver ikke medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Kommunerne som helhed



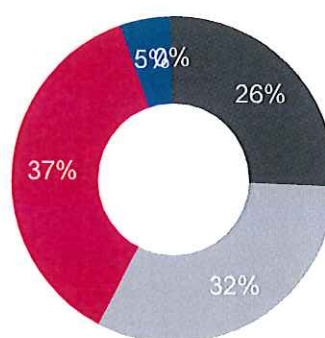
- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Vores resultater

I vores indberetning er vi blevet bedt om at foretage en samlet vurdering af kommunens indsats for at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne.

Vores vurdering er, at vi i ringe grad har opnået resultater med ligestillingsvurdering af vores initiativer.

Kommunerne som helhed

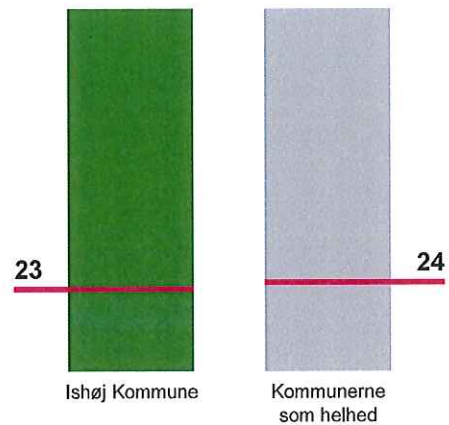


- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

Ligestillingsindeks – kerneydelser

For den samlede ligestillingsindsats af politikker, handlinger og resultater på kerneydelser scorer vi i alt 23 på ligestillingsindekset.

Det betyder, at vi i begrænset omfang arbejder med ligestilling.



Kønsfordeling i råd, nævn og udvalg

I henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 har vi nedsat følgende råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013:

KØNSFORDELING I RÅD, NÆVN OG UDVALG				
Navn	K	K %	M	M %
Folkeoplysningsudvalget	3	20,0	12	80,0
Integrationsrådet	4	30,8	9	69,2
Skatteankenævn	0	0,0	1	100,0
Vurderingsankenævn	0	0,0	1	100,0
Valgbestyrelsen, Folketingsvalg	0	0,0	3	100,0
Valgbestyrelsen, Kommunalvalg	1	20,0	4	80,0
Valgbestyrelser, skolebest.valg	2	25,0	6	75,0
Skolebestyrelser, byrådets repr.	2	25,0	6	75,0
Ungdomsskolebest, byrådets repr.	1	50,0	1	50,0
Musikskolens best. byrådets repr.	0	0,0	2	100,0
Motorcentrets best., byrådets repr.	0	0,0	1	100,0
Pilemølle best, byrådets repr.	1	33,3	2	66,7
CPH west, Ishøjs repr.	0	0,0	1	100,0
Strandparken I/S Ishøjs repr.	0	0,0	1	100,0
VEKS, Ishøjs repr.	1	33,3	2	66,7
HNG, Ishøjs repr.	0	0,0	1	100,0
Pumpelauget, Vallensbæk Mose, Ishøjs repr.	0	0,0	1	100,0
I/S Vallensbæk Mose, Ishøjs repr.	1	50,0	1	50,0
Best for Spildevandscenter Avedøre	1	50,0	1	50,0
Hovedstadsområdets vandsamarbejde	0	0,0	2	100,0
Vestegnssamarbejdet	0	0,0	1	100,0
Vestegnens iværksættere	0	0,0	1	100,0
Ekspropriation	0	0,0	1	100,0
Ekspropriationskommissionen	0	0,0	1	100,0
Overtaksationskommissionen	0	0,0	1	100,0
Ukendt	0	0,0	3	100,0
I/S SMOKA	1	100,0	0	0,0
I/S Vestforbrændingen	1	33,3	2	66,7
MOVIA	0	0,0	1	100,0

KERNEYDELSER

KØNSFORDELING I RÅD, NÆVN OG UDVALG				
Navn	K	K %	M	M %
Fredningsnævnet	1	100,0	0	0,0
Tilsynsrådet for Thorshøjgård	0	0,0	1	100,0
Handicaprådet	2	33,3	4	66,7
Ambulatorieråd (Lænken)	0	0,0	1	100,0
Klageråd vedr hjemmehjælp	0	0,0	2	100,0
Lokalt beskæftigelsesråd	1	100,0	0	0,0
Arken, (museum)	1	50,0	1	50,0
Beredskabskommissionen	1	33,3	2	66,7
Ishøj Forsamlingshus, kommunens repr.	1	33,3	2	66,7
Erhvervskontaktudvalget	0	0,0	2	100,0
Huslejenævnet	1	33,3	2	66,7
Beboerklagenævnet	1	33,3	2	66,7
Vildtbanegård Boligselskab	1	50,0	1	50,0
Ishøj Boligselskab	0	0,0	1	100,0
Ejerforeningen Åparken	1	50,0	1	50,0
Centerforeningen, kommunens repr.	0	0,0	2	100,0
Grundlisteudvalget	1	20,0	4	80,0

Kønsfordeling i råd, nævn og udvalg

I henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3 kan kommunalbestyrelsen beslutte at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg.

Vi har ikke ladet pladser stå tomme.

Vores afsluttende vurdering af ligestillingsindsatsen i organisationen

Fejl i statistisk grundlag

Det fremgår af statistikken, at Ishøj kun har 1 topchef, en mand, men 16 chefer.

Dette er ikke korrekt.

Ishøjs direktion består af 4 direktører, 1 kvinde og 3 mænd.
Herudover har kommunen 12 centerchefer, 3 kvinder og 9 mænd.

Vil du vide mere?

Ligestillingsredegørelser

Efter ligestillingsloven skal alle kommuner, regioner og statslige institutioner med mere end 50 ansatte indberette en ligestillingsredegørelse til ligestillingsministeren i ulige år. I ligestillingsredegørelserne skal der blandt andet redegøres for: Ligestillingsindsatsen på personaleområdet, ligestillingsindsatsen på kerneydelser og serviceområder for borgerne og den kønsmæssige fordeling i beslutningsorganer.

Desuden skal hver ressortminister på baggrund af de indberettede ligestillingsredegørelser udarbejde en ligestillingsrapport, som skal sendes til ligestillingsministeren.

Formålet med ligestillingsredegørelserne og ligestillingsrapporterne er, at de offentlige myndigheder skal informere borgere, interesseorganisationer, lokale/nationale politikere og ligestillingsministeren om, hvordan myndighederne lever op til deres forpligtigelser i ligestillingsloven. Formålet er også at sikre videndeling om, hvordan man arbejder med ligestilling.

På www.ligestillingidanmark.dk kan du se de nyeste resultater af indsatsen på ligestillingsområdet i kommuner, regioner, ministerier og statslige organisationer. På hjemmesiden kan myndighederne også finde inspiration blandt de gode ligestillings-eksempler, som andre myndigheder har indberettet om.