

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 Hvidovre

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	●	

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Hvidovre Kommune har en ikke en overordnet målsætning for ligestilling mellem kvinder og mænd, men er naturligvis opmærksomme på, at vi lever op til bestemmelserne i ligestillingsloven, 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 plejerelaterede opgaver på voksenhandicapområdet, som afholder mandlige pædagoger fra at søge stillinger på området. Men det er samtidig vores vurdering, at det heller ikke 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 plejerelaterede 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

	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	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Andet	

	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	Ord, tal og IT
Formål og baggrund for initiativet	Ledelsen i rengøringsafdelingen oplevede udfordringer i arbejdsmiljøet og driften pga. ordblindhed og manglende dansk kundskaber 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 trivlsen.
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

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	45,455% (5)	49,518%
Mænd	54,545% (6)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	71,433% (104,549)	70,415%
Mænd	28,567% (41,811)	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	74,529% (2737,912)	76,554%
Mænd	25,471% (935,728)	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	40,438% (1074,651)	44,926%
Mænd	21,062% (189,077)	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	74,761% (803,417)	77,997%
Mænd	67,993% (128,558)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,217% (217,26)	17,093%
Mænd	19,516% (36,9)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,022% (53,973)	4,91%
Mænd	12,492% (23,619)	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:

- 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.

	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	Foreningsudvikling med fokus på piger
Formål og baggrund for initiativet	<p>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 og særligt piger i de lokale foreninger.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>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.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Lars Hørdum, centerchef i Center for Kultur og Fritid, lhl@hvidovre.dk, 3639 3284.

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	Flere kvinder med indvandrerbaggrund i beskæftigelse
Formål og baggrund for initiativet	<p>I Hvidovre Kommune består projektindsatsen dels i en tværfaglig indsats via et B-startteam, og dels i et tværfagligt forløb for kvinderne i Kulturhuset BuQetten. Parallelt med disse indsatser mødes kvinderne med en intensiveret indsats fra jobcentret med tæt kontakt og fokus på muligheder for praktikker og småjobs.</p> <p>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.</p> <p>B-startteamet samarbejder om kvinder, der har væsentlige problematikker inden for flere af fagområderne.</p>
Beskrivelse af initiativet	Se ovenfor.
Kontaktperson ift. initiativet	Anja Vinther Jensen, faglig konsulent i Center for Beskæftigelse, avi@hvidovre.dk, 3639 3916.

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	55,151% (1349)	49,133%
Mænd	72,898% (1630)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,884% (95)	5,496%
Mænd	3,578% (80)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	40,965% (1002)	45,37%
Mænd	23,524% (526)	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	23,782% (664)	25,681%
Mænd	18,196% (466)	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	22,59% (150)	20,97%	22,532% (105)	17,573%
Førtidspension	33,283% (221)	34,645%	34,12% (159)	40,973%
Dagpenge	10,542% (70)	7,714%	13,948% (65)	8,945%
Ressourceforløb	9,337% (62)	5,609%	3,863% (18)	3,428%
Sygedagpenge	4,819% (32)	4,255%	8,155% (38)	4,804%
Integrationsydelse	5,12% (34)	14,402%	5,365% (25)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,205% (8)	1,087%	1,073% (5)	1,654%
Fleksjob	4,97% (33)	5,073%	4,506% (21)	4,99%
Efterløn	0,753% (5)	0,789%	2,146% (10)	1,037%
Jobafklaringsforløb	5,422% (36)	3,326%	2,575% (12)	2,372%
Ledighedsydelse	1,506% (10)	1,905%	1,502% (7)	1,298%
Revalidering	0,602% (4)	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	6,681%	12,595%	4,032%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	4,095%	8,628%	1,613%	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?		●

Uddyb de indsats, 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.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●