

# REFERAT Direktionen d. 14-04-2020

**Mødedato**           Tirsdag d. 14. april 2020 kl. 09:00

**Mødested**           Mødelokale B105

**Mødedeltagere**   Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier  
Skaastrup (sekretær), Anya Krogh Manghezi

## Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 14-04-2020.....	3
Lukket.....	4
Lukket.....	5
Lukket.....	6
Ligestillingsredegørelse 2020.....	7

## **Punkt 1: Øvrige sager 14-04-2020**

19/24995

## **Punkt 2: Lukket**

20/2155

## **Punkt 3: Lukket**

20/2017

## **Punkt 4: Lukket**

19/18808

# Punkt 5: Ligestillingsredegørelse 2020

19/23917

## Baggrund

Alle kommuner skal efter Ligestillingslovens § 5 og 5a indberette ligestillingsredegørelse hvert tredje år. Ligestillingsredegørelsen følger op på Ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning

Dette års redegørelse skal indberettes til Ministeriet for Miljø og Fødevarer senest d. 1.juni 2020. Byrådet skal efter ligestillingsloven godkende redegørelsen forud for indberetning til ministeriet.

## Indstilling

Det indstilles, at direktionen tager ligestillingsredegørelsen til efterretning.

## Beslutning Direktionen den 14-04-2020

Taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

Formålet med redegørelsen 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 indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd

Ligestillingsredegørelserne bidrager derudover til videndeling og erfaringsudveksling kommunerne imellem, idet god praksis fremhæves i en samlet rapport.

Ligestillingsredegørelsen beskriver perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020 og er opdelt i følgende emner, som er valgt af ministeriet:

1. Personaleområdet
2. Kommunens kerneydelser generelt
3. Særligt tema om kommunens kerneydelse indenfor beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

Tallene i rapporten er ligeledes leveret af ministeriet.

Ad. 1:

Kønsfordeling i ledelse:

Niveau	Antal kvinder	% fordeling i HTK	% fordeling i øvrige kommuner	Antal mænd	% fordeling i HTK	% fordeling i øvrige kommuner
Niveau 1 – topchefer (kommunaldirektør og øvrige direktører)	1	25%	31,7%	3	75%	68,3%
Niveau 2 – chefer (centerchefer)	7	43,75%	49,52%	9	56,25%	50,48%
Niveau 3 – øvrige ledere	116	73,02%	70,41%	43	26,98	29,59%

Kilde: KRL Sirka

Kønsfordeling i personalet som helhed:

Kommunens personale som helhed	kvinder	I HTK	Gns. kommuner	Mænd	I HTK	Gns. kommuner
	2779	76,57%	76,55%	850	23,43%	23,45%

Kilde: KRL Sirka

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt:

Medarbejdere på deltid	Kvinder	Deltid i %	Gns. kommuner	Mænd	Deltid i %	Gns. kommuner
	1058	39,23%	44,93%	146	17,77%	19,78%

Kilde: KRL Sirka

Fordelingen viser, at Høje-Taastrup Kommune stort set er på niveau med øvrige kommune. På ledelsesniveau 1 og 2 er kommunen under gennemsnittet, men siden er der blevet ansat yderligere 1 kvindelig direktør (niveau 1).

Ad 2:

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. Ligestilling i kerneydelser kan f.eks. være fokus på piger i trivsel i dagtilbud og skole, eller kommunikation til begge forældre om et barns behov.

På Social- og Handicapcentrets område arbejdes der i flere institutioner med initiativer, som sikrer flere borgeres behov. Der er blandt andet på Solgården etableret udendørsværksteder, med det formål at sikre en bredere appel, og der arbejdes også for at sikre, at der er mandlige pædagoger.

På Fritid- og Kulturcentrets område fremhæves indsatsen med at øge pigers deltagelse i idrætslivet, særligt i udsatte boligområder.

Borger- og Arbejdsmarkedscentret og Unge Centret oplyser, at man medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer og brugerundersøgelser, for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser.

I kommunen arbejdes der således i nogen grad med ligestilling i kerneydelserne, men der ses ikke, at der generelt arbejdes systematisk i alle centre med at sikre ligestilling i kerneydelserne.

Ad 3:

Særligt tema om kommunens kerneydelser indenfor beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

Kønsfordeling af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftiget, uden for arbejdsstyrken eller arbejdsløse:

Køn	Personer i beskæftigelse i HTK	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	53,59% (1642)	49,13%
Mænd	69,9% (2174)	61,17%
Personer, der er arbejdsløse i HTK		Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,42% (166)	5,5%
Mænd	4,69% (146)	5,45%
Personer uden for arbejdsstyrken i HTK		Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	40,99% (1256)	45,37%
Mænd	25,4% (790)	33,38%

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, Ultimo 2018

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt:

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt i HTK	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	23,19% (825)	25,68%
Mænd	19,01% (691)	23,54%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019

Offentlig forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnit på tværs af alle kommuner	Mænd	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Ordinær uddannelse	3,32%	12,6%	0%	8,86%
Løntilskud	0,6%	0,94%	1,49%	2,48%
Virksomhedspraktik	6,33%	8,63%	4,66%	6,61%
Nytteindsats	0,75%	0,4%	0,56%	0,47%

Kilde: Jobindsats.dk 3. kvartal 2019

Grundlæggende er Høje-Taastrup Kommune placeret bedre end gennemsnittet på tværs af alle kommuner.

I tabellen "Kønsfordeling af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftiget, uden for arbejdsstyrken eller arbejdsløse" er 54% af ikke-vestlige indvandre kvinder i Høje-Taastrup Kommune i beskæftigelse mod 49% for gennemsnittet af alle kommune.

I tabellen "Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt" kan se, at 23% af ikke-vestlige indvandrerkvinder er på offentligforsørgelse mod 26% for landet som helhed.

Ser man på aktiveringen i tabellen "Offentlig forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse" fremgår det, at andelen i Høje-Taastrup Kommune er noget lavere end gennemsnittet på tværs af alle kommuner. Årsagen er at Høje-Taastrup Kommune prioriterer den virksomheds- og beskæftigelsesrettede indsats. Jobcentrets kerneopgave er at have et kontinuerligt fokus på, at få borgerne tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket også er defineret i beskæftigelsesplanen 2019-2022. Arbejdsmarkedet i Høje-Taastrup rummer borgere med anden etnisk herkomst end dansk og der stilles ikke krav til uddannelsesniveau.

Aktuelt arbejdes der på et 3-årigt projekt, der skal sikre at kvinder med indvandrerbaggrund, kommer i beskæftigelse.

HR-Centret vurderer, at kommunen på de af ministeriet udvalgte områder ligger på et tilfredsstillende niveau.