



Ligestillingsplan

Jeg er glad for, at vi nu kan præsentere Høje-Taastrup Kommunes Ligestillingsplan 2022 - Gender Equality Plan.

Planen indeholder et overblik over nogle af de igangværende indsatser på ligestillingsområdet for ansatte i Høje-Taastrup Kommune. Planen betyder også, at Høje-Taastrup Kommune lever op til de krav EU har fastsat for at kunne søge EU-midler (blandt andet Horizon Europe-program). Midler der hjælper Høje-Taastrup Kommune med udvikling af tiltag inden for bl.a. miljø, økologi, transport og mobilitet.

Dokumentet d. 13. september 2022 underskrevet af:

Lars Holte
Kommunaldirektør
Høje-Taastrup Kommune

Ligestillingsplan

Kommunen udfærdiger i henhold til ligestillingsloven hvert tredje år en ligestillingsredegørelse, hvor der redegøres for målsætninger og initiativer til at fremme ligestillingen mellem kønnene, blandt andet inden for de fagområder og kerneydelser, som vedrører borgere, og på personaleområdet.

Høje-Taastrup Kommune klarer sig allerede godt på en række ligestillingsparametre, som udarbejdelsen af en ligestillingsplan i høj grad bør afspejle. Administrationen fremlægger løbende ligestillingsredegørelser for Byrådet.

Fokus på fordeling af køn i ansættelsesudvalg

Kønsfordelingen bærer præg af at kommunen har nogle store omsorgsfag i plejen, samt pædagogisk personale på daginstitutioner og skoler, hvor der er en overrepræsentation af kvinder. Der er et vedvarende fokus i de enkelte institutioner/afdelinger på at tiltrække de bedst egnede kandidater, men der bliver ved med at være flest kvinder.

Der har i en årrække været fokus på kvalificering af rekruttering for at tiltrække de bedst egnede kandidater til ledige stillinger.

Høje-Taastrup Kommune har siden februar 2013 benyttet et rekrutteringssystem (Emply), som spørger til og indsamler baggrundsviden, når ansøgerne sender deres ansøgning, CV og andet. Når Høje-Taastrup Kommune vælger at bede om baggrundsplysninger, er det for at sikre, at vi undgår at diskriminere ved fx alene at indkalde kvinder til samtale.

Som kommune har vi en forpligtelse til at sikre en ligebehandling af ansøgerne og må ikke diskriminere på baggrund af for eksempel køn. Disse oplysninger anvendes derfor alene til at sikre, at ansættelsesudvalget sikrer, at Høje-Taastrup Kommune ikke efterfølgende kan beskyldes for fx kun at indkalde kvinder til en samtale på en stilling, hvor der måske også er kvalificerede mænd. I sådanne situationer bør ansættelsesudvalget overveje, om feltet, der er indkaldt til samtale, er bredt nok i forhold til ansøgerfeltet. Oplysningerne bruges derfor positivt til at sikre, at vi undgår diskrimination eksempelvis pga. alder og/eller køn.

Høje-Taastrup Kommune har kvalificeret rekrutteringsprocessen, men kunne med fordel se på, hvordan ansættelsesudvalgene nedsættes, og om der skal tænkes køn ind i udvælgelsen af, hvem der skal være i ansættelsesudvalget.

Mere barsel til mænd

Fordelingen af barsel mellem mænd og kvinder i Høje-Taastrup er ikke lige. I gennemsnit har mændene udgjort 32,4% af barslerne i antal, men kun 7,5% af det samlede antal barselsdage i perioden 2017-2021. Der er har både i Danmark og EU været mange drøftelser ift. fordeling af barselsdage mellem kønnene. EU har lavet et orlovsdirektiv der trådte i kraft januar 2019, direktivet sigter mod at fordele barselsorlov ligeligt mellem mødre og fædre.

Fordeling af køn – rekruttering

Fordelingen af køn ses i sidste ligestillingsredegørelse fra 2020.

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

Kønsfordelingen på niveau 1 er ændret, så den i 2022 består af 3 kvinder og 2 mænd. Som det ses af tabellerne, er der sammenhænge mellem fordelingen af køn på niveau 3 ledere og medarbejder som helhed.

Der er en overrepræsentation af kvinder, og da der også er en mangel på arbejdskraft, er det vigtigt, at der er opmærksomhed på, om der kan gøres noget for at tiltrække flere mænd, blandt andet ved at sørge for, at flere køn er repræsenteret i ansættelsesudvalget.

Afholdelses af barselsdage

I gennemsnit har mændene udgjort 32,4% af barslerne i antal, men kun 7,5% af det samlede antal barselsdage i perioden 2017-2021. Antal barselsdage for mænd har varieret fra 24,7 dage til 32,4 dage i gennemsnit pr. år. Tilsvarende tal for kvinder er fra 170,9 dage til 178,6 dage.

Af de samlet 276 mænd, der har taget barsel i perioden 2017-2021, har 162 af dem været 14 dage eller mindre. Af de samlet 577 kvinder, der har taget barsel i perioden 2017-2021, har 282 af dem været i 182 dage (svarende til 26 uger) eller mere.

	Antal barsler i alt	Antal kvinder	Antal mænd	Antal kvinder i pct.	Antal mænd i pct.	Antal dage i alt	Antal dage kvinder	Antal dage kvinder i pct.	Antal dage mænd	Antal dage mænd i pct.	Gnsn. antal dage kvinder	Gnsn. antal dage mænd
2017	183	126	57	68,9%	31,1%	23.556	21.709	92,2%	1.847	7,8%	172,3	32,4
2018	168	116	52	69,0%	31,0%	21.108	19.826	93,9%	1.282	6,1%	170,9	24,7
2019	155	100	55	64,5%	35,5%	19.501	17.856	91,6%	1.645	8,4%	178,6	29,9
2020	170	106	64	62,4%	37,6%	20.546	18.493	90,0%	2.053	10,0%	174,5	32,1
2021	177	129	48	72,9%	27,1%	23.457	22.207	94,7%	1.250	5,3%	172,1	26,0
I alt	853	577	276	67,6%	32,4%	108.168	100.091	92,5%	8.077	7,5%	173,5	29,3

Antal barsler er regnet som barsler påbegyndt i året. Hvis barslen varer hen over et årsskifte, er den regnet med fuldt ud i startåret. I opgørelsen er kun medregnet barselsperioder med løn.

Målsætninger

Ansættelsesudvalg med flere køn

Da ansættelsesudvalgene nedsættes lokalt, er det svært at lave statistik på, og derfor vil målsætningen være, at alle ledere og medarbejdere har fokus på sammensætningen, når de nedsætter ansættelsesudvalg – via HovedUdvalg bliver orienteret og dermed blive opmærksomme på egen praksis på arbejdspladsniveau.

Ansættelsesudvalg nedsættes i de enkelte enheder, og her skal vi have et øget fokus på at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalget. Ansættelsesudvalget er både med til at vælge, hvilke kandidater der skal indkaldes til samtale, og hvem der skal ansættes. Det kan være en udfordring at få et ansættelsesudvalg med begge køn, da der på nogle institutioner er en meget stor overvægt af kvinder, og nogle steder er der ikke ansat mænd.

Arbejdspladserne skal drøfte, hvordan der kommer fokus på køn og mangfoldighed for, at der kommer fokus på sammensætningen af ansættelsesudvalgene.

Mænd tager flere barselsdage

Målsætningen er, at mændenes andel af de samlede antal barselsdage, der afholdes i organisationen, stiger med fem procentpoint pr. år indtil udgangen af 2024. Målsætningen skal ses i lyset af, at den danske regering i oktober 2021 vedtog en bred politisk aftale om at fordele barselsorlov ligeligt mellem mødre og fædre i tråd med EU's orlovsdirektiv fra januar 2019. Det betyder, at den øremærkede barsel til mænd stiger fra 2 til 11 uger i august 2022, hvorfor vi også forventer, at en stigning på 10 procentpoint i det samlede antal barselsdage, der afholdes i organisationen, er en realistisk og ambitiøs målsætning.

Vi vil i Høje-Taastrup Kommune arbejde for, at de mandlige medarbejdere holder en højere andel af det samlede antal barselsdage, der afholdes i organisationen. Det skal gøres ved at alle ledere og medarbejdere får information om de gældende regler for barsel. Informationen skal lægges på vores intranet og beskrives i MedarbejderNyt, som er tilgængelig for alle medarbejdere og ledere.

Monitorering

Der foregår allerede en monitorering i ligestillingsredegørelse, som næste gang skal produceres 2023. Derudover skal der foretages en monitorering af mænds barsel de næste 3 år i maj, for at holde øje med, om mændene afholder mere barsel.

HR-Centre faciliterer en række drøftelser og information, så alle ansatte på alle niveauer tænker i at fremme større lighed mellem kønnene, der skal skabes opmærksomhed og øget bevidstheden om kønsligestilling.

Konkrete aktiviteter i forhold til mål om øget opmærksomhed på blandet ansættelsesudvalg og flere barselsdage til mænd:

- Drøftelse af ligestillingsplan i direktionen og derefter i HovedUdvalg
- Drøftelse i HU- arbejdsgruppe om arbejdskraftudfordring ift. sammensætning af ansættelsesudvalg
- Information om sammensætning af ansættelsesudvalg til lederne via LederNyt
- Information om barsel til mænd via MedarbejderNyt