



Herlev
Kommune

Ligestillingsredegørelse 2023



Juni 2023

Indhold

PERSONALEOMRÅDET.....	4
Målsætninger på personaleområdet.....	4
Handlinger på personaleområdet.....	4
Eksempel på handling på personaleområdet.....	5
Fakta på personaleområdet.....	6
Kønsfordeling i ledelse.....	6
Kønsfordeling i personalet som helhed.....	7
Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer.....	7
Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt.....	8
KERNEYDELSER.....	9
Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt.....	9
Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt.....	10
LIGESTILLING I SUNDHEDSYDELSER OG SUNDHED GENERELT.....	11
Brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.....	11
Fakta om brug af sundhedsstyrelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.....	11
Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021.....	12
Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021.....	12
Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021.....	13
Middellevealder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021	13
Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.....	14

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne 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 arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningskema til rådighed.

PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? (Fx en målsætning om, at fordeling af kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

- Ja
- Nej

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? (Fx en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

- Ja
- Nej

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? (Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn)

- Ja
- Nej

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? (fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

- Ja
x Nej

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?

- Ja
x Nej

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.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

- Ja
x Nej

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. forældreorlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Vi går efter at ansætte den bedst egnede til den konkrete stilling. Vi har ingen initiativer iværksat, der fokuserer på at ansætte medarbejdere med et særligt køn.

Formål og baggrund for initiativet:

Vi har ingen initiativer iværksat, der fokuserer på at ansætte medarbejdere med et særligt køn.

Beskrivelse af initiativet:

Vi har ingen initiativer iværksat, der fokuserer på at ansætte medarbejdere med et særligt køn.

Kontaktperson ift. initiativet:

Vi har ingen initiativer iværksat, der fokuserer på at ansætte medarbejdere med et særligt køn.

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal indenfor personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	33,3 % (1)	35,9 %
Mænd	66,7 % (2)	64,1 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	69,2 % (9)	51,5 %
Mænd	30,8 % (4)	48,5 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	76,4 % (67,8)	71 %
Mænd	23,6 % (21)	29 %

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk)

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	74,9 % (1488,2)	76,5 %
Mænd	25,1 % (499,1)	23,5 %

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling i kommunens personale ansat på deltid og derefter fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd. Den første tabel viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk. De efterfølgende tabeller viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	42 % (606,2)	44,1 %
Mænd	24,3 % (115,7)	20,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

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	74,5 % (451,5)	78,7 %
Mænd	59,6 % (68,9)	64,3 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,3 % (123,1)	16,2 %
Mænd	30 % (34,7)	21,7 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,2 % (31,6)	5,1 %
Mænd	10,4 % (12,1)	14 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

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

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt.

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på piger trivsel i dagtilbud og skole, beskæftigelsesindsatser særligt målrettet ikke-vestlige indvandrerkvinder, eller inddragelsen af fædre i sundhedsplejen.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser. I 2023 er der særligt fokus på kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Der er erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes fokus på sundhed.

I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? (Fx at øge andelen af mænd i rehabiliteringstilbud).

- Ja
- Nej

Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	Ja	Nej
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	<input type="checkbox"/>	X
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (fx for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser).	<input type="checkbox"/>	X
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	<input type="checkbox"/>	X

LIGESTILLING I SUNDHEDSYDELSER OG SUNDHED GENERELT

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for ligestilling i kerneydelser kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen. De følgende spørgsmål vil således omhandle dette tema.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Det bemærkes, at kommuner ikke nødvendigvis har direkte indflydelse på de relevante nøgletal, men snarere indirekte har mulighed for at påvirke kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser både i regionalt og kommunalt regi.

Brug af sundhedsydelser og sundhed generelt

Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt?

(Fx særlige kampagner om relevansen af forebyggende besøg hos egen læge målrettet mænd, oplysning og rekrutteringsinitiativer om alkoholbehandling målrettet kvinder, rehabiliteringstilbud særligt målrettet mænd, oplysningsarbejde vedrørende psykologtilbud i kommunen, tilbud om ernæringskurser målrettet gravide med overvægt eller fastholdelsesinitiativer ved rehabiliteringstilbud).

Fakta om brug af sundhedsstyrelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og i sundhed generelt i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling på sundhedsområdet.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos almen praktiserende læge i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i Herlev Kommune, antallet af kvinder og mænd samt den procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tabel: Gennemsnitlige årlige lægebesøg hos almen læge per person i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Herlev kommune)	Mænd (Herlev kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-9 år	50 % (3,4)	50 % (3,4)	49,3 % (3,7)	50,7 % (3,8)
10-19 år	57,8 % (3,7)	42,2 % (2,7)	60,3 % (4,1)	39,7 % (2,7)
20-29 år	70,7 % (8,2)	29,3 % (3,4)	69,9 % (8,6)	30,1 % (3,7)
30-39 år	68,8 % (8,8)	31,3 % (4)	69,2 % (9)	30,8 % (4)
40-49 år	64,1 % (8,2)	35,9 % (4,6)	63,6 % (8,2)	36,4 % (4,7)
50-59 år	60,3 % (9,4)	39,7 % (6,2)	59,3 % (8,9)	40,7 % (6,1)
60-69 år	55,1 % (10,8)	44,9 % (8,8)	54,4 % (9,9)	45,6 % (8,3)
70-79 år	52,3 % (12,3)	47,7 % (11,2)	51,9 % (12,1)	48,1 % (11,2)
80-89 år	52,1 % (16,4)	47,9 % (15,1)	51,8 % (17,2)	48,2 % (16)
≥90 år	58,6 % (21,7)	41,4 % (15,3)	50,5 % (24,1)	49,5 % (23,6)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter gennemsnitlig andel af besøg hos læge for kvinder og mænd i kommunen i procent. I parentes er tallet opgivet i gennemsnitlig antal besøg pr. person.

Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos psykolog i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i Herlev kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tabel: Personer med kontakt til psykolog i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Herlev kommune)	Mænd (Herlev kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	73 % (58)	27 % (21)	73 % (11119)	27 % (4015)
25-34 år	67 % (40)	33 % (20)	71 % (13956)	29 % (5666)
35-44 år	59 % (35)	41 % (24)	73 % (9919)	27 % (3675)
45-54 år	84 % (51)	16 % (10)	75 % (9246)	25 % (3039)
55-64 år	76 % (39)	24 % (12)	75 % (7589)	25 % (2511)
≥65 år	74 % (31)	26 % (11)	75 % (5006)	25 % (1710)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter andelen af kvinder og mænd i procent, der har kontakttet psykologhjælp i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antal kvinder og mænd, der har kontakttet psykologhjælp.

Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i Herlev Kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle, månedlige landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

Tabel: Månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Herlev kommune)	Mænd (Herlev kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
Under 65 år	73,5 % (23,3)	26,5 % (8,4)	56,7 % (2954)	43,3 % (2258)
65-74 år	48 % (19,3)	52 % (20,9)	53,8 % (2647)	46,2 % (2274)
75-84 år	64,7 % (46,3)	35,3 % (25,3)	58,4 % (5556)	41,6 % (3963)
≥85 år	70,9 % (71,8)	29,1 % (29,1)	69,4 % (6067)	30,6 % (2669)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Andelen i procent viser fordelingen mellem kvinder og mænds brug af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antallet af kvinder og mænd, der har modtaget genoptræning og/eller vedligeholdelses træning beregnet som et månedligt gennemsnit over året.

Middellevealder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021

Nedenstående tabel viser middellevealderen for både kvinder og mænd i Herlev Kommunes landsdel i 2020-2021, ligesom den viser landsgennemsnittet for kvinder og mænds middellevealder i 2020-2021.

Tabel: Middellevealder opgjort i år efter kommunens landsdel fordelt på køn 2021

Kvinder (Herlev kommune)	Mænd (Herlev kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
83,2	79,3	83,4	79,6

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Middellevealder er opgjort på landsdelsniveau. Kommunerne er derefter koblet op på landsdel. Se hvilken landsdel kommunen hører til [her](#).

Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

Forventer i på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen?

- Ja
 Nej

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt:

Vi har initiativer indenfor alle områder beskrevet i redegørelsen, og er opmærksomme på, at der indenfor hvert område, er borgere med særligt behov for netop disse typer af indsatser. Køn er et af de elementer, der bliver lagt vægt på i denne vurdering.