

**OKTOBER 2013**

## **LIGESTILLING MELLEM KVINDER OG MÆND I KØBENHAVNS KOMMUNE**

### **Baggrund for ligestillingspolitikken**

Københavns Kommune betragter mangfoldighed som et aktiv. Fremme af ligestilling med hensyn til køn, alder, race, religion, etnisk oprindelse, seksualitet, uddannelse, livsopfattelse mv. bidrager generelt til at styrke mangfoldigheden på arbejdspladserne, men de kræver hver for sig, forskellige former for målsætninger og indsatser.

Denne politik omhandler fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd. Politikken er under løbende udvikling og revideres hvert andet år, i forbindelse med at kommunen indleverer sin Ligestillingsredegørelse til Ligestillingsministeriet.

### **Ligestilling i Københavns Kommune**

Både kvinder og mænd rummer såvel traditionelt feminine som traditionelt maskuline sider. Den enkelte medarbejder skal anerkendes og respekteres for sine særlige evner og kompetencer, uden at omgivelserne sætter vedkommende i bås pga. køn. Det bidrager til den enkelte medarbejders arbejdsglæde, fremmer effektivitet i opgaveløsningen og giver bedre service overfor borgerne.

Ligestilling mellem kvinder og mænd betyder, at alle medarbejdere bliver behandlet lige uanset deres køn, og uanset om de lever op til de stereotype forestillinger om deres køn eller bryder disse. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, udvikling, advancement og lige løn for lige arbejde. Københavns Kommune skal være en arbejdsplads, der udviser forståelse og fleksibilitet i forhold til både kvinders og mænds fritids- og familieliv, uden at dette skader den enkelte medarbejders vilkår, og uden at det skaber ulige muligheder for de to køn. Dermed kan alle medarbejderes faglige og menneskelige potentialer komme til fuld udfoldelse til glæde for både medarbejderne selv og for arbejdspladsen.

### **Mainstreaming: Køn og ligestilling skal indtænkes overalt**

Ligestilling vedrører både den enkelte medarbejders vilkår og de principper, der ligger til grund for ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold. Køns- og ligestillingsaspekter skal inddrages i enhver form for udøvelse og udvikling af ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold. Derudover skal ligestillings- og kønsperspektiver integreres i al politik og planlægning. Dermed bliver ansvaret for at tage ligestillingsmæssige hensyn lagt ud til de enkelte medarbejdere og ledere i forhold til deres arbejdsområde. Hensyn til mangfoldighed og ligestilling skal således være med til at sikre effektivitet og kvalitet i kommunens service over for borgerne.

## **ARBEJDET MED LIGESTILLING I KØBENHAVNS KOMMUNE**

### **En aktiv indsats**

Ligestilling kommer ikke af sig selv. Københavns Kommune gør en aktiv indsats for at fremme ligestilling i kommunen. Som hovedstad ønsker København at være i front i ligestillingsudviklingen og gå foran lovgivningen på området. Dermed er Københavns Kommune med til at sætte en ambitiøs samfundsmæssig dagsorden for, hvordan ligestilling fremmes bedst muligt.

Indsatsen er styret dels af Københavns Kommunes ligestillingspolitik, der opstiller målsætninger for en kortere periode. Det Centrale Ligestillingsudvalg udarbejder hvert andet år en ny ligestillingspolitik, der indeholder indsatser for det centrale ligestillingsarbejde, såvel som for de enkelte forvaltningers arbejde med ligestilling.

### **Ligestilling er et succeskriterium**

Det er et succeskriterium for både ledere og medarbejdere at bidrage til at fremme ligestilling. Derfor har ledelsen i de enkelte forvaltninger ansvaret for både at gennemføre ligestilling, og for at medarbejderne bliver inddraget.

### **Forhold uden for kommunen**

Ligestilling afhænger af mange forskellige faktorer, herunder faktorer som ligger uden for Københavns Kommunes regi. Københavns Kommune vil søge at få indflydelse på de forhold, som ligger udenfor kommunen, men som har betydning for ligestillingen på kommunens arbejdspladser. Det gælder blandt andet uddannelsespolitikken, beskæftigelsespolitikken og andre politikområder.

## **ORGANISERING AF DET LIGESTILLINGSPOLITISKE ARBEJDE**

Ligestillingsarbejdet i Københavns Kommune er organiseret i et centralt og et decentralt niveau.

### **Det centrale niveau**

På det centrale niveau har Det Centrale Ligestillingsudvalg ansvaret for arbejdet med at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd. Det Centrale Ligestillingsudvalg skal virke for en samlet politik til fremme af ligestillingen af kvinder og mænd i Københavns Kommune. Udvalget skal desuden vejlede og inspirere forvaltninger, institutioner og disses samarbejdsorganer i arbejdet med at leve op til ligestillingspolitikken og med at opfylde de vedtagne handlingsplaner. Det Centrale Ligestillingsudvalg udarbejder løbende inspirationsmaterialer og redskaber til, hvordan man kan fremme ligestillingen bedst muligt.

Udvalget er udover formanden sammensat af repræsentanter fra de syv forvaltninger og medarbejderorganisationerne under Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation. Et netværk af kontaktpersoner fra Københavns Kommunes forskellige forvaltninger understøtter arbejdet i Det Centrale Ligestillingsudvalg med henblik på dels at sikre overensstemmelse mellem det

centrale og det lokale ligestillingsarbejde, dels at sikre, at der kan udveksles informationer, erfaringer og inspiration på tværs af kommunens forvaltninger og institutioner.

Økonomiforvaltningen varetager sekretariatsfunktionen for arbejdet på det centrale niveau. På det decentrale niveau har den enkelte forvaltning ansvaret og skal afsætte de nødvendige ressourcer der muliggør realiseringen af kommunens ligestillingsmæssige ambitioner.

### **Det decentrale niveau**

Ledelsen i forvaltninger, institutioner mv. fastlægger selv det organisatoriske niveau, der skal konkretisere og opfylde målsætningerne i Københavns Kommunes ligestillingspolitik med sigte på kommunens ønske om at gå i front.

### **Indsatsområder**

Ligestillingsarbejdet vil koncentrere sig om 5 områder i de næste perioder:

1. Kønsbalanceret ledelse
2. Mainstreaming
3. Kønsbalancerede medarbejdergrupper
4. Ligeløn, jobvurdering
5. Fædre og barsel

2013	Deadline & ansvarshavende
<p><b>Mainstreaming</b>            Evaluering af ligestillingsvurderingsprojekt.            Projektet blev besluttet af BR 16.6.2010 og omfatter 2 borgerserviceydelsesområder fra hver forvaltning, der vurderer om der er kønsskævheder i ydelsen til borgerne. Der udarbejdes et katalog som opsamler best-practice erfaringer på arbejder med ligestilling i forhold til borgerservice.</p> <p>På baggrund af evalueringen defineres fremtiden for ligestillingsvurderingsarbejdet.</p>	<p><b>December 2013</b>            ØKF</p>
<p><b>2014</b></p> <p><b>Kønsbalanceret ledelse</b>            Nye initiativer for flere kvinder på niveau 2 igangsættes.            Undersøgelsen <i>Kønsbalanceret ledelse i Københavns kommune</i> har formuleret en række anbefalinger til bedre rekruttering af kvindelige ledere. Forvaltningerne træffer beslutning om hvilke initiativer de ønsker at igangsætte og forelægger dem ØU i foråret 2013. Grundet nedlæggelse af personalechefkredsen og afventing af den nye HR-udviklingschefgruppe udsættes denne beslutning og politisk forelæggelse til foråret 2014.</p> <p>Igangsættelse af konkrete initiativer på baggrund af beslutningen.</p>	<p><b>2013-2014</b>            TMF, ØKF</p>
<p>Rekrutteringsopkvalificering, for at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nedbringe antallet af fejl-ansættelser</li> <li>• fremme kompetencebaseret rekruttering</li> <li>• fremme viden om køn og genkendelse</li> <li>• sikre at jobannoncering er henvendt til både mænd og kvinder</li> </ul>	<p><b>2014</b>            ØKF, TMF</p>

<p><b>Mænd i omsorgsfag</b></p> <p>BIF har foretaget en kortlægning af erfaringer og muligheder for arbejde med at fremme mænd i omsorgsfag via beskæftigelsesindsatsen. På baggrund heraf er der udarbejdet et idékatalog med forslag til mulige fremtidige tiltag. Forslagene blev diskuteret af Ligestillingsudvalget på møde i september 2013 og det blev besluttet at nedsætte en ny arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med at konkretisere og implementere udvalgte idéer. De udvalgte idéer omfatter:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Udarbejde kortfattet informationsmateriale målrettet ledige mandlige borgere, der står overfor brancheskift/afklaring i fht. uddannelse – og for hvem omsorgsfagene kunne være en mulig vej.</li> <li>2) Udarbejde et koncept for, samt afvikle, en række informationsmøder mellem kommende arbejdsgivere (fra omsorgsforvaltningerne BUF, SOF og SUF) og interesserede ledige (med fokus på mænd) visiteret af jobcentrene/beskæftigelsescentrene. Derudover kan mandlige rollemodeller fortælle om deres erfaringer fra sektoren og give mulighed for direkte dialog med de ledige.</li> <li>3) Udarbejde inspirationsmateriale målrettet beskæftigelseskonsulenterne på jobcentrene i fht. at skabe øget opmærksomhed på konkrete værktøjer og måder de inspirerer borgere til mere kønsutraditionelle valg i forhold til arbejde og uddannelse.</li> <li>4) Undersøge muligheder og evt. udarbejde projektbeskrivelse for at søge finansiering til ovenstående eller udvalgte dele heraf via Pulje for ligestilling under Ministeriet for Ligestilling og Kirke.</li> </ol>	<p><b>2013-2014</b> BUF, BIF, SUF, SOF</p>
<p><b>Lønforskelle mellem kvinder og mænd</b></p> <p>Som pilotprojekt testes ligelønsredskabet på KK-nettet på TMFs stabs AC-gruppe, og herefter skal nogle af de øvrige forvaltninger bruge redskabet på andre faggrupper.</p>	<p><b>2013-2014</b> TMF</p>
<p><b>2015</b></p>	
<p><b>Fædre på barsel</b></p> <p>Der er foretaget en kortlægning af fædres brug af barsel opdelt på faggrupper. På baggrund af kortlægningen udarbejdes kommunikation til de faggrupper, hvor andelen af mænd, der tager længere barselsforløb, er lavere.</p> <p>Analyse af effekten af chefer der afholder barsel på medarbejderes barselsbrug</p> <p>Mulighed for ny registreringspraksis på barnets CPR-nr. afsøges mhp. bedre dataregistrering</p>	<p><b>2014-2015</b> SOF, TMF, KFF</p> <p>ØKF</p>

<p><b>Lønforskelle mellem mænd og kvinder</b> BR besluttede den 3.11.2011 at de årlige ligelønsanalyser på 10 udvalgte faggrupper skal suppleres med arbejdspladsnære ligelønsanalyser indenfor de faggrupper hvor løngabet er størst. Og her skal udskilles top10 og bund 10.</p> <p>Dybere indsigt indenfor lønforskelle indenfor faggrupperne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AC-stabsfunktioner</li> <li>• Ledende syge- og sundhedspersonale</li> <li>• HK-specialist gruppen</li> </ul> <p>Analyse af udmøntningen af lokalløn for henholdsvis kvinder og mænd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyserne synliggørelse på Min lederside i fb. med lønforhandlinger (besluttet af BR 3.11.2011)</li> </ul> <p>Analyse af kønsforskelle i forhold til lønindplacering ved nyansættelser</p>	<p><b>2015</b></p> <p>ØKF, KS</p> <p>SUF, SOF, BUF, ØKF (KS),TMF</p> <p>KFF, ØKF ØKF</p> <p>KFF</p>
<p><b>Ligestillingspris uddeles</b></p>	<p>1.kvartal 2015 ØKF</p>
<p><b>Kønsbalanceret ledelse</b> Evt. videreførelse af initiativer for flere kvinder på niveau 2 (se ovenfor)</p>	<p><b>Afventer</b> TMF, ØKF</p>
<p><b>2016-2020</b></p>	
<p><b>Ligeløn</b> Jobvurdering, lige løn for arbejde af samme værdi. Lønfordelingen blandt kvindelige og mandlige medarbejdere i forskellige men sammenlignelige faggrupper analyseres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• To sammenlignelige faggrupper analyseres indenfor tre forskellige hovedområder</li> <li>• Proces for ændring af uligelønnen ml. faggrupper (i forhold til overenskomstforhandlinger) beskrives</li> </ul>	<p><b>1. kvartal 2016</b> ØKF, SOF</p>
<p><b>Mainstreaming</b> Mainstreaming af kommunens kommunikationsindsats. Sikring af at kommunens kommunikation henvender sig til både kvinder og mænd.</p>	<p><b>1.kvartal 2017</b></p>

