



18. april 2006

Sagsnr.: 302551

Dok.nr.: 1819538

Budget 2007 - Særlige redegørelser - Kønsligestilling

Bidrag til redegørelse om ligestilling mellem kønnene i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Baggrund

SF stillede på Økonomiudvalgets møde den 31. januar 2006 forslag om,

”at udvalgene i særskilt bilag til budgetbidraget for 2007 redegør for, hvilke konsekvenser udvalgets ressourceanvendelse vil have for ligestilling mellem kønnene i kommunen”.

Til brug for Økonomiudvalgets konkretisering af ændringsforslaget er Sundheds- og Omsorgsudvalget blevet anmodet om at udarbejde en oversigt over konkrete forslag i budgettet, som enten øger eller reducerer ligestillingen.

Denne redegørelse fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningen om kønsligestilling indeholder følgende:

1. Status – kønsligestilling i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
2. Yderligere indsatser – resultatkrav og aktivitetsmål

Status – kønsligestilling i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udgør kvinder 87 procent af samtlige ansatte. For så vidt angår kønsligestilling i lederrekrutteringen er andelen af kvinder, der bliver ledere, på samme niveau som andelen af mænd, der bliver ledere; nemlig 7 procent (jf. tabel 1).

Tabel 1: Sammenhæng mellem køn og ledelsesstatus.

Ansatte	Ledere		Ikke-ledere		I alt	
Kvinder	514	7%	6962	93%	7476	100%
	88%		87%		87%	
Mænd	72	7%	1000	93%	1072	100%
	12%		13%		13%	
I alt	586	7%	7962	93%	8548	100%
	100%		100%		100%	

Kilde: Københavns Kommunes Ligestillingsredegørelse 2005

HR-staben

Sjællandsgade 40
2200 København N

Telefon
35 30 35 30

Telefax
35 30

Direkte telefon
35 30 34 70

E-mail
DT58@suf.kk.dk

www.kk.dk

På ledersiden er mændene overrepræsenteret på de to øverste ledelsesniveauer, mens der på niveau 3 er en overvægt af kvinder. På direktionsniveau er der en lige fordeling af mænd og kvinder (jf. tabel 2).

På den ene side er det ønskeligt med relativt flere kvinder på de øverste ledelsesniveauer. På den anden side kan andelen af mandlige ledere måske medvirke til, at det er lettere at tiltrække mænd til et ellers typisk kvindefag.

Tabel 2: Sammenhæng mellem ledelsesniveau og køn.

Ledere	Kvinder		Mænd		I alt
Niveau 1	2	50%	2	50%	4
	0,4%		2,8%		0,7%
Niveau 2	17	63%	10	37%	27
	3,3%		13,9%		4,6%
Niveau 3	495	89%	60	11%	555
	96,3%		83,3%		94,7%
I alt	514	88%	72	12%	586
	100,0%		100,0%		100,0%

Kilde: Københavns Kommunes Ligestillingsredegørelse 2005. Niveau 1 er direktionen, niveau 2 er koncernchefer, niveau 3 er alle andre ledere med personaleansvar.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indsætter for kønsligestillingen

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udbyder kompetenceudvikling af mellemledere. Disse udviklingsforløb designes i samråd med deltagerne for bedst muligt at fokusere på de områder, som lederne har behov for understøttelse i. På disse kurser udgør mandlige deltagere ca. 11 procent, hvilket svarer omtrent til de mandlige ansattes andel i forvaltningen, kilde: HR-staben.

I forhold til karriereveje har forvaltningen gennemført to hold førleder-uddannelser, hvor i alt 28 medarbejdere har deltaget. 24 af deltagerne har været kvinder, og af dem arbejder 58 pct. i dag som ledere. Af de fire mænd, der har deltaget i udviklingsforløbene, arbejder én i dag som leder.

Der har været arbejdet med rummelig personalepolitik, fleksibel arbejdstid og bedre arbejdstilrettelæggelse, som sigter på at det skal være lettere at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen. Det er

en vigtig indsats, fordi der er mange kvinder med børn ansat i forvaltningen, herunder også mange enlige kvinder med børn. Et eksempel herpå er ”Projekt rummelighed og fastholdelse”, hvor der er arbejdet på at indføre mere fleksible arbejdstider i hjemmeplejen Sundparken og i Brønshøj-Husum-Bellahøj. Den fleksible arbejdstid har betydet, at kvindelige ansatte i højere grad fastholdes på arbejdsmarkedet.

Yderligere indsatser – resultatkrav og aktivitetsmål

1. Bedre centrale data

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen anbefaler, at det statistiske grundlag for at følge, hvordan ligestillingen udvikler sig, forbedres, og at det sker ved en central indsats i Københavns Kommune, gerne via indberetninger i lønsystemet, således at det f.eks. er muligt at følge antal ledere på køn og lønforskelle på køn. Et aktivitetsmål er således en central ligestillingsredegørelse baseret på centrale data, således at forvaltningernes input fokuseres på indsatserne og ikke på data.

Resultatkrav

Der udkommer en ligestillingsredegørelse årligt baseret på centrale statistiske oplysninger genereret via lønsystemet.

2. Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen anbefaler, at arbejdet med at afprøve mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse, fortsættes. Det skal undersøges på de enkelte arbejdspladser i en dialog mellem ledelse og medarbejdere/samarbejdsudvalg, hvilke muligheder, der er for mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse. Det er et vilkår, at det kan ske uden forringelser i servicen overfor borgerne.

Resultatkrav

Halvdelen af medarbejderne i plejen udtrykker tilfredshed med fleksibiliteten i arbejdstiderne i trivselsmålingen 2007, og der sker en fordobling frem til den tredje måling i 2008-09.

3. Mænds barselorlov

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil skabe større opmærksomhed om mandlige ansattes brug af barselorlov med henblik på at tilskynde til mænds øgede brug af denne orlovstype. Dette vil naturligvis finde sted indenfor rammerne af lovgivningen på området.

Resultatkrav

Der forefindes informationsmateriale til de ansatte om mænds muligheder for barselorlov, og antal timer mænd tager barselorlov i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen fordobles i perioden frem til ultimo 2007, hvorefter der sættes nye mål.