

Udfyldt af shc@okf.kk.dk for Københavns Kommune 2013-09-25 13:09

Indberetning vedrørende ligestilling til Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Lovgrundlag

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelse i 2013. 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. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

Formål

Formålet med de kommunale ligestillingsredegørelser 2013 er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelserne på det kommunale område skal beskrive perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

Opbygningen af indberetningsskemaet

Indberetningen til ligestillingsredegørelsen 2013 indeholder i alt 15 spørgsmål, heraf 7 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 6 spørgsmål vedrørende ressortområdet/kerneopgaverne og 2 spørgsmål vedrørende kønssammensætning af råd, nævn og udvalg. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i tre kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Resultater

Der er endvidere i indberetningsskemaet indsat **tal vedrørende kønsfordelingen** blandt ledere og kønsfordelingen blandt personale. Tallene er trukket fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i april måned 2013. De nærmere udtrækskriterier fremgår i indberetningsskemaet. Hvis organisationen ønsker at korrigere tallene, kan det ske ved at skrive egne tal til sidst i indberetningsskemaet – hvor der er afsat plads til fritekst.

Om funktionaliteten

Det forudsættes, at der er én person i organisationen, som er ansvarlig tovholder for indberetningen. Tovholderen kan indhente bidrag til redegørelsen fra andre i organisationen, og klippe disse bidrag ind i tovholderens indberetningsskema.

De enkelte spørgsmål kan besvares i vilkårlig rækkefølge. Piletasterne øverst på skærmen kan kun bruges til at bladre gennem indberetningsskemaet. Besvarelsen **gemmes kun** ved at klikke på den blå knap nederst på siden. Det er muligt at gemme indberetningen løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er endvidere muligt at se og gemme besvarelsen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Fritekst til egne bemærkninger til sidst i indberetningsskemaet

Når alle spørgsmål er besvaret, kan det udfyldte indberetningsskema ses ved at trykke på "Se besvarelse". Der er herefter mulighed for i fritekst at beskrive organisationens arbejde med ligestilling på maks. 5 sider. Det kan være organisationens egen analyse af de sidste to års arbejde - eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

Organisationens godkendelse og endelig indsendelse af indberetningsskemaet

Tovholderen er ansvarlig for indberetningen og dermed også for, at det indberettede er godkendt af kommunalbestyrelsen, når det indsendes til Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og evt. tilføjet sin egne bemærkninger, trykkes der til sidst på "Godkend". Herefter modtager tovholderen en kvittering for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til minister for ligestilling – jf. ligestillingslovens § 5 – er hermed opfyldt.

Resultatet af indberetningen

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i foråret 2014. Når resultaterne fra indberetningerne foreligger, vil kommunen få en "status-ligestillingsredegørelse", der indeholder organisationens indberetning, og som derudover sammenligner kommunens indsats med samtlige andre kommuner bl.a. gennem et ligestillingsindeks. Kommunen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige indtastede informationer fra de indberettende kommuner. Alle respondenter vil modtage en e-mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Politikker på personaleområdet



Eksempel

En politik for ligestilling på personaleområdet kan fx være, at kommunen arbejder for at mænd og kvinder får lige muligheder i forhold til uddannelse, løn, orlov og karrieremuligheder.

Bemærkning

Den kan være nedskrevet som en del af personalepolitikken, være et element i en politik vedr. mangfoldighed eller stå som en selvstændig politik.

"Ja" indikerer, at kommunen har en overordnet politik for arbejdet med ligestilling i kommunen som helhed.

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja
- Nej

Politikker på personaleområdet



Eksempel

En målsætning på personaleområdet kan fx være, at kommunen arbejder for at kvalificere og rekruttere kandidater af begge køn til lederposter.

Et måltal på personaleområdet kan fx være, at andelen af mandlige sosu-assistenters skal stige med 5 procentpoint over 2 år, så de herefter udgør 10 procent.

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ingen måltal

Hvis ja, angiv de vigtigste målsætninger og/eller måltal indenfor områderne:

Medarbejdersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

Københavns kommune har en målsætning om at få flere mænd i omsorgsfag.

BR undlod den 22.8.2013 at fastætte måltal for mænd i omsorgsfag da rekrutteringsgrundlaget er for småt. Andelen af arbejdsløse mænd med en omsorgsbaggrund er lavere end andelen som er ansat i KK.

En enkelt forvaltning, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, har dog den målsætning at få flere mænd til fremtidens plejeopgaver på ældreområdet. Samt et måltal om at få 20% ansatte mænd inden 2015.

Ledersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

Københavns Kommune har måltal på at i 2016 må forskellen mellem kønsandelen på lederniveau 1 og 2 og i den underliggende rekrutteringsgruppe ikke overstige 10 procentpoints.

Måltallet for lederniveau 1 er et samlet mål på tværs af forvaltningerne baseret på en sammenligning mellem kønsandelen af AC-gruppen og af ledergruppen. Forskellen må i 2016 ikke overstige 10%

Måltal for lederniveau 2: Opdelt på forvaltninger. Forskellen mellem kønsandel i forvaltningernes AC-gruppe og i deres niv.2 ledergruppe må ikke overstige 10% i 2016

Andet (maks 200 tegn pr. felt):

Borgerrepræsentationen besluttede den 22.8.2013 måltal for fædre på barsel blandt ansatte i kommunen: I 2019 skal 40% tage minimum 14 ugers fædreorlov, mens 95% som minimum skal tage 8 ugers orlov.

Handlinger på personaleområdet



Eksempel

En aktivitet i forhold til rekruttering af personalegrupper kan fx være, at det i annonceringen imødegås, at stillingen traditionelt appellerer mest til det ene køn.

En aktivitet i forhold til ansættelsesprocessen til lederstillinger kan fx være at opfordre både mænd og kvinder til at ansøge.

Brug af kønsopdelte data kan fx være begrundet i et ønske om at følge, om der er skævheder, der ikke kan forklares med medarbejdernes jobfunktion, uddannelse, erfaring mv.

Inddragelse af kønsaspektet ved udarbejdelse af interne evalueringer mv. kan være begrundet i et ønske om at afdække om mænd og kvinder fx oplever tiltag i organisationen forskelligt på en måde, der bør imødegås.

Bemærkning

Såfremt kommunen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet?

Vælg i hvilken grad I har iværksat initiativer og beskriv jeres gode eksempler.

Besvarelsen af dette spørgsmål skal præcisere i hvilken udstrækning, I har iværksat konkrete initiativer for at fremme ligestilling på personaleområdet.

I forbindelse med rekruttering af personale.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi overvejer ikke fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Det er fast procedure at tage højde for fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Borgerrepræsentationen har besluttet at både mænd og kvinder så vidt muligt skal være repræsenteret i alle ansættelsesudvalg. Desuden er der i den nye Ligestillingspolitik lagt op til en række initiativer for at tiltrække mænd til omsorgsfagene, herunder beskæftigelsesindsatser i forhold til brancheskift og uddannelse.

Andel ansatte mænd opgøres kvartalsvis i Sundhedsforvaltningens administrationsrapport for at følge udviklingen. Rapporteringen er opgjort på ydelsesområder og lokalområder/distrikter. Desuden er et særligt SOSU-uddannelsesforløb med fokus på sundhedsteknologi oprettet, for at tiltrække flere mænd til SOSU-uddannelsen og dermed øge rekrutteringsgrundlaget.

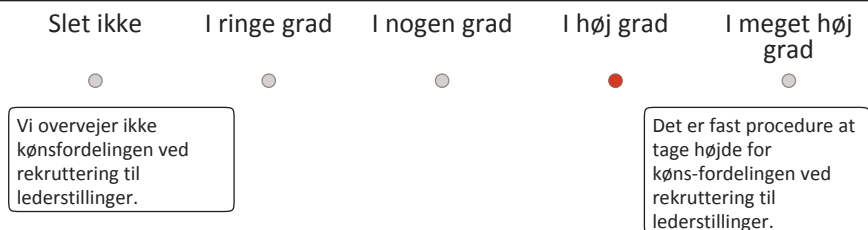
I Beskæftigelses- og Integationsforvaltningen drøftes eventuelle problemstillinger med at få ligelig fordeling i ansøgninger i MED-sammenhænge.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har udviklet et redskab til mangfoldig rekruttering, som også tilgodeser kønsligestilling. Desuden arbejdes der i forvaltningen med i en ny rekrutteringsstrategi som yderligere skal sikre mangfoldighedsperspektivet, herunder kønsligestilling.

Ligestilling på personaleområdet

(spm. 3 fortsat)

I forbindelse med rekruttering til lederstillinger.



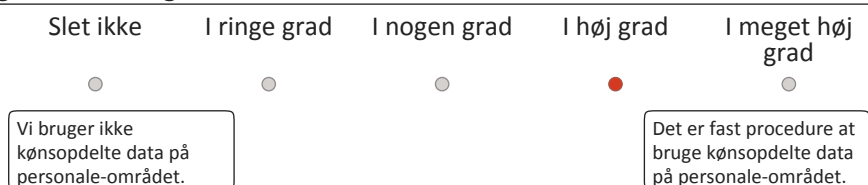
Aktivitet (maks 400 tegn):

Københavns Kommune har udarbejdet en analyse af barrierer for flere kvindelige niveau 2 ledere i Socialforvaltningen, Økonomiforvaltningen og Teknik og Miljøforvaltningen, bestilt af Borgerrepræsentationen 13. november 2011. Der arbejdes i øjeblikket på at udforme en række initiativer som skal nedbryde de identificerede barrierer.

Kultur og Fritidsforvaltningen arbejder for kønsbalanceret ledelse, så der er max. 10% forskel mellem kønsandelen i rekrutteringsgruppen og på lederniveauet (i henhold til nuværende ligestillingspolitik i KK). Forvaltningen har udarbejdet en rekrutteringsrapport, og gør Direktionen opmærksom på synergien i en mangfoldig ledergruppe, herunder køn, når de ansætter niv.2-ledere.

Beskæftigelses- og Integrationsforv. arbejder på forsøgsbasis for at stillingsannoncer skal imødegå begge køn på baggrund af kommunens undersøgelse om kvinder i ledelse på niv. 2. Ved konstituering af en kontorchef og ved bemanning af større opgaver gives informationen til alle og krav, forventninger og kompetencer offentliggøres ligesom begrundelser for valgte kandidater gives.

Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet fx i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.



Aktivitet (maks 400 tegn):

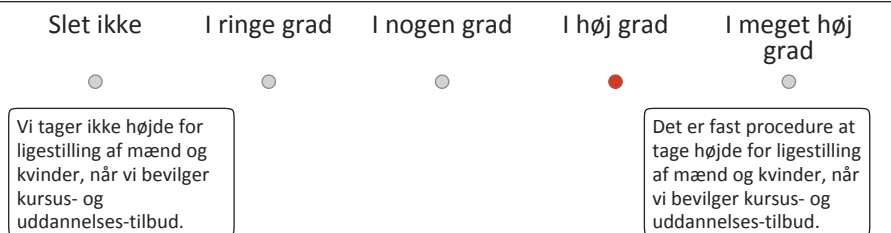
Der udarbejdes årligt ligelønsanalyser på 10 udvalgte faggrupper på tværs af kommunens medarbejdere. Fremover skal disse analyser suppleres med arbejdspladsnære analyser på de faggruppers arbejdspladser, hvor løngabet er størst. Og her skal der udskilles top 10 og bund 10 arbejdspladser. Desuden lægger den nye ligestillingspolitik op til nærmere analyser af lokal løn og nyansættelser.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens MED-udvalg vurderer på baggrund af lønforhandlingsresultater, hvorvidt der er for store forskelle på lønområdet, udmøntning af tillæg, m.m. På baggrund af denne vurdering besluttet hvorvidt der skal gennemføres tiltag for at mindske eventuelle lønforskelle. Desuden ekspliciteres kriterier ved tildeling af lokal løn og tildelingerne offentliggøres.

Kultur- og Fritidsforvaltningen udarbejder hvert år en lønpolitisk redegørelse til HovedMED om lønforskelle mellem kvinder og mænd i hver stillingskategori.

(spm. 3 fortsat)

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud.



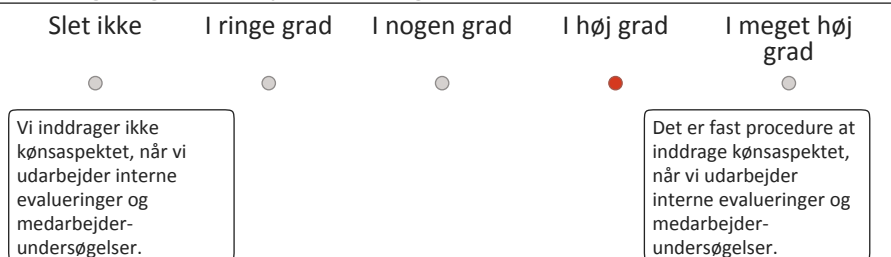
Aktivitet (maks 400 tegn):

Københavns Kommune tilbyder et internt lederudvilingsforløb LUP, som blev etableret for at fremme flere kvindelige ledere i KK(KLIKK-projektet). Der er fastsat en målsætning om en ligelig fordeling af kønnenes tilgang til talentprogrammet. Forvaltningernes evne til at leve op til denne målsætning formidles i kommunens Ligestillingsbarometer.

I forbindelse med tildeling af Teknik og Miljøforvaltningens pladser på Københavns Kommunes interne lederudvilingsforløb LUP, er TMF meget opmærksom på at kvindelige ledere og kvindelige lederspirer opnår minimum 50 % af pladserne, fordelt over årene.

I Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen opstilles eksplicitte kriterier, kompetencer og andre krav for særlige kompetenceudviklingsforløb, som meldes åbent ud. Inden udvælgelse af deltagere til særlige kompetenceudviklingsforløb informeres alle i målgruppen om de kriterier, der lægges vægt på ved udvælgelsen. Dette gøres eksempelvis i forbindelse med Kommunens interne ledeudviklingsforløb.

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.



Aktivitet (maks 400 tegn):

Københavns Kommunes trivselsundersøgelse måler den oplevede ligestilling blandt medarbejderne og giver mulighed for at nedbryde svarkategorierne på køn. Både Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har udarbejdet specialrapporter for henholdsvis mænd og kvinder, for at kunne se forskelle og ligheder mht. køn og trivsel.

I forbindelse med undersøgelsen af medarbejdernes kendskab til og anvendelse af TMFs Transportplan blev der bl.a. målt på køn. Undersøgelsen viste ingen kønsmæssige forskelle på kendskabet til og brugen af TMFs Transportplan. (Transportplanens formål er at vise, hvordan TMF som arbejdsplads kan medvirke til, at CO2udledningen i forbindelse med medarbejdernes persontransport reduceres.)

Beskæftigelses - og Integrationsfor

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Personaletallene er opgjort april 2013 af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Opdelingen er foretaget på overenskomstniveau. Kategorier med under 50 personer i alt er slået sammen i kategorien "Øvrige under 50 total".

Ledere indgår ikke i tallene for øvrige personale.

Alle ansættelsestyper er medtaget herunder månedslønnede, timelønnede, ansatte på ordinære vilkår, elever, ansatte i fleksjob og i andre arbejdsmarkedsordninger.

Note:

Tallene er trukket i april 2013, under lærerkonflikten. Tallene for lærere kan derfor afvige fra det forventede.

Ledelseskategorierne er:

Niveau 1. Topchefer

For eksempel kommunaldirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer.

Niveau 2. Chefer

For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere.

Niveau 3. Øvrige ledere

For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere.

Angivet i antal årsværk.

Tallene skal ikke kontrolleres eller rettes.

4. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier.

Ledere

Ledergruppe	M	K	Total	M (%)	K (%)	M Alle (%)	K Alle (%)
Topchefer	20	8	28	71	29	76	24
Chefer	169	155	324	52	48	56	44
Ledere	955	1384	2339	41	59	40	60
I alt	1145	1547	2691	43	58	42	58

Ligestilling på personaleområdet

(spm. 4 fortsat)

Personale

Overenskomstområde	M	K	Total	M (%)	K (%)
Akademikere	1130	1843	2973	38	62
Bibliotekarer (tj.mænd) incl. ledere	7	46	53	13	87
Brand- og ambulancepersonale	375	9	384	98	2
Dagplejere	2	259	261	1	99
Driftsassistenten, Kbh	48	19	67	72	29
Ejendomsfunktionærer m.fl.	40	20	60	66	34
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	639	1191	1830	35	65
Håndværkere m.fl.	315	64	379	83	17
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	387	1390	1777	22	78
Kontor- og It-personale	676	2492	3168	21	79
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	584	918	1503	39	61
Lærere og pæd. ledere, Sankt Annæ gymn.	38	33	71	53	47
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	468	300	768	61	39
Pgu-elever/Pau-elever	94	203	297	32	68
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	866	1833	2699	32	68
Pædagogstuderende	85	257	342	25	75
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	780	3134	3913	20	80
Social- og sundhedspersonale	931	4947	5878	16	84
Socialrådg./socialformidlere	96	640	736	13	87
Specialarbejdere mv.	807	77	884	91	9
Syge- og sundhedspersonale - basis	167	1838	2005	8	92
Tandlæger	9	66	75	12	88
Teknisk Service	438	111	549	80	20
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	44	13	56	78	23
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.	261	481	742	35	65
Øvrige	67	72	139	48	52
Øvrige under 50 total	166	241	407	41	59
I alt	9516	22499	32015	30	70

Resultater på personaleområdet



Eksempel

I forhold til drøftelse af ligestillingsarbejdet i formelle fora, så har forskellige typer møder forskellig frekvens. Her gives en samlet overordnet vurdering.

5. I hvilket omfang er jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet forankret i kommunen?

Læs udsagnene og vurder i hvilken grad I gør det.

Kommunens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora fx byrådet, direktion, mellemedelse og samarbejdsudvalg mv.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Fordi vi ikke drøfter vores mål for ligestillings-arbejdet på personale-området.

Fordi vores mål er et fast punkt på dagsordenen i formelle fora flere gange årligt.

Vi indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker. Det kan eksempelvis omhandle tildeling af tillæg, orlov, uddannelser mv. fordelt på køn og personalegrupper.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi er ikke opmærksomme på ligestillings-perspektivet, når vi indsamler information.

Vi har faste procedurer for indarbejdelse af ligestillings-perspektivet, når vi udarbejder statistik eller andre materialer.

Vi formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Det kan omhandle fordelingen af mænds og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i kommunen.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi formidler ikke information om ligestilling på personale-området.

Vi formidler rutinemæssigt information om ligestilling på personaleområdet ud i hele kommunen.

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, som I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Der må sættes op til tre krydser.

6. Hvilke effekter forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet?

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet/produktivitet
- Bedre branding af kommunen
- Bedre spejling af det omgivende samfund
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet

Resultater på personaleområdet



Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af kommunens indsats i perioden. Indsats, der er gennemført i en tidligere periode, men hvor resultaterne er fremkommet i de seneste to år, kan ligeledes indgå i vurderingen.

7. I hvilken grad har jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.

Slet ikke I ringe grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Vi har ikke oplevet synlige resultater af vores indsats.

Vi har set betydelige ændringer som følge af vores indsats.

Politikker for ligestilling i kerneydelser



Eksempel

En politik kan være, at kommunen vil arbejde for at mænd og kvinder, drenge og piger har reelt lige muligheder i forhold til de kommunale serviceydelser og de rammer kommunen sætter for borgerens liv.

En målsætning kan være, at piger og drenge, kvinder og mænd i lige omfang skal benytte kommunens kultur og fritidstilbud.

8. Har I en politik eller målsætninger for kønsligestilling for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en politik
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ja, vi har målsætninger
- Ja, vi har målsætninger på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen målsætninger

Hvis ja, afkryds de områder, hvor I har politikker eller målsætninger:

- Beskæftigelse og Integration
- Børn og Unge
- Uddannelse, herunder folkeskole
- Kultur, fritid og turisme
- Social
- Sundhed, forebyggelse
- Ældreområdet
- Teknik og miljø
- Administration og digitalisering

Handlinger i kerneydelser



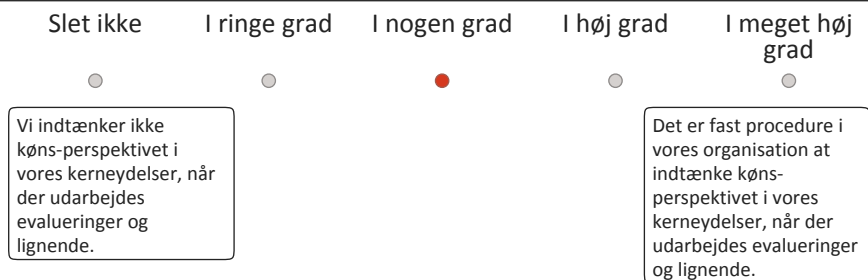
Bemærkning

Begrebet "ligestillingsvurdering" afløser det tidligere begreb "kønsmainstreaming". Ligestillingsvurdering er en metode, der handler om at indarbejde kønsligestillingsaspektet i kerneydelserne i den offentlige forvaltning. Dvs. at bruge køn som markør, som ved andre typer benchmarking, der kan identificere potentielle forbedringsmuligheder.

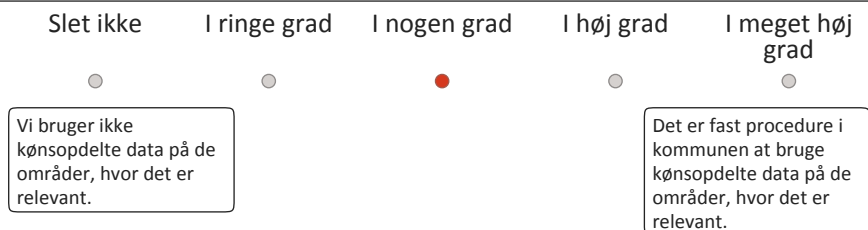
9. Har I interne rutiner, der hjælper jer med at fremme ligestilling i kerneydelserne?

Vælg nedenfor i hvilket omfang I har interne rutiner.

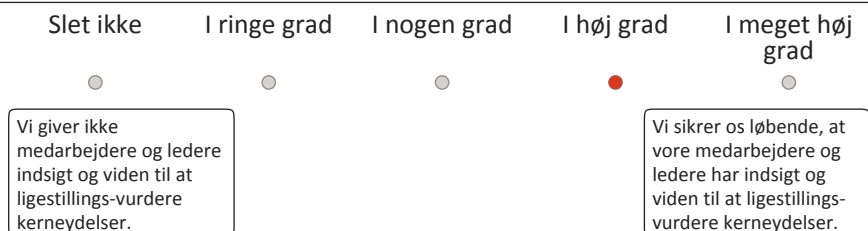
Vi indtænker kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. På den måde identificeres, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for henholdsvis mænd og kvinder, piger og drenge.



Vi bruger kønsopdelte data på relevante områder. På den måde identificeres fx målgruppens fordeling på mænd og kvinder, piger og drenge indenfor et givent felt.



Vi giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom.



Handlinger i kerneydelser



Bemærkning

Med ligestillingsvurdering af andre faglige initiativer, menes fortrinsvis nye initiativer, men det kan også være eksisterende ydelser, man beslutter at ligestillingsvurdere.

Såfremt kommunen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

10. I hvilket omfang arbejder I med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser?

Vælg i hvilket grad I arbejder med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser og beskriv jeres gode eksempler.

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i vores vurdering af kommunikationsmaterialer fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form når hele den ønskede målgruppe.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores kommunikations-indsatser.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af vores forskellige kommunikations-indsatser, som efterleveres i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

I Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen vurderes målgruppen altid. Overvejelser om eksempelvis billeder og tekst. Der undlades at skrive han/hun.

Når Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilrettelægger en indsats, folder eller nyheder på intra er ligestilling og repræsentation af køn et af flere aspekter der indgår i tilrettelæggelsen. Målsætningen om flere mandlige ansatte medtænkes, når der tages fotos, udvælges cases mv.

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde fx i forbindelse med udarbejdelse af aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores aktivitets-budgetter mv.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af aktivitets-budgetter mv., som efterleveres i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Vi ligestillingsvurderer alle ansøgninger til Klubhuspuljen, der kan søges af godkendte frivillige folkeoplysende foreninger i København til klublokaler. Puljens støtter nybyggeri og renovering af klubhuse og foreningslokaler, og styrker rammer for fællesskab i foreninger ved at skabe møder mellem mennesker. Medvirker til integration og forebygger negativ social arv.

(spm. 10 fortsat)

Politisk ørmeærkede midler til f.eks. særlige uddannelsesaktivering til enlige mødre og vejledning og løntilskud til familieforsørgede indvandrerkvinder. Senest er der via forskellige forandringsteorier et særskilt fokus på kvindelige forsørgere på kontanthjælp i alderen 25-29 år samt ufaglærte mænd over 50 år.

Politisk øremærkede midler til eksempelvis en større virksomhedsrettet indsats målrettet indvandrerkvinder. Det lokale beskæftigelsesråd har givet projekt "Kvinder på vej" midler. Metodeudviklingspuljen, hvor der er givet midler til bl.a. projekt LIVA for kvindelige prostituerede.

Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forbindelse med andre faglige initiativer, så tilrettelæggelse og udmøntning tager højde for kønsaspektet.

Aldrig Sjældent Af og til Ofte Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke initiativer indenfor vores kerneydelser.

Der er retningslinjer til ligestillings-vurdering af initiativer indenfor vores kerneydelser, som efterleves i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Nye anlægsprojekter inden for kultur- og fritidsområdet ligestillingsvurderes. Gøres ikke ved udfyldelse af skemaer, men indirekte vurderes det, hvordan projekterne påvirker henholdsvis mænd og kvinder. Ved genopretningsprojekter tages der eksempelvis hensyn til kønsforskelle hos hhv. mænd og kvinder i indretningen af omklædningsrum.

25 udvalgte Institutioner på tværs af alle kommunens forvaltninger arbejder med at tænke ligebehandling ind i både borgerkontakt og HR-tiltag. Projektet indebærer blandt andet efteruddannelse af medarbejdere og udvikling af handleplaner i de enkelte institutioner. Ligebehandlingsindsatsen tager udgangspunkt i en horisontal tilgang, hvor køn indgår på lige fod med øvrige beskyttelsesgrunde.

Byrum der giver piger bevægelsesmuligheder
Center for Bydesign i Teknik og Miljøforvaltningen har den 21. august 2013 afholdt en workshop om byrum og piger: "Byrum til piger i bevægelse". Her blev pigers ønsker til byrum debatteret, ligesom der blev diskuteret, hvordan piger bruger byrum og legepladser.

Handlinger i kerneydelser



Bemærkning

Beskriv en ligestillingsvurdering, som I synes havde interessante eller overraskende ligestillingsmæssige konsekvenser.

11. Beskriv et eller flere eksempler på en ligestillingsvurderinger med positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

Beskæftigelse og integration

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Kønsopdelt resultatstatus i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget modtager regelmæssige nøgletal inden for overledighed, fordeling af ydelsesmodtagere, langtidsledighed, fordeling af ydelsesmodtagere på sygedagpenge, effekt af aktivering, ledighedsydelse og fleksjob. Disse tal bliver ligestillingstratificeret i en kvartalsmæssig kønsopdelt resultatstatus der viser ledighed fordelt på køn/alder.

Børn og Unge

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

En fagdidaktisk kompetenceudvikling blandt Københavns folkeskoles aktører

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Et led i dette forløb er videooptagelser af undervisning med efterfølgende refleksion. Her vil perspektivet om hvorvidt drenegens behov, forudsætninger og interesser tilgodeses, blive inddraget. Indsatsen bliver evalueret i 2014 og 2015.

Uddannelse, herunder folkeskole

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Folkeskolen i København
PISA København og LEKS Longitudinal, der er følgeforskning til PISA Kbh.

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Flere undersøgelser, senest PISA København 2010 dokumenterer at drengene sakker fagligt akterud for pigerne og på visse områder, fx læsning går det tilbage for de etnisk danske drenge. Imidlertid viser LEKS Longitudinal, at det alene er for de tosprogede drenge, at dette giver store problemer i ungdomsuddannelserne - de etniske danske drenge klarer ungdomsuddannelserne trods fx læsevanskeligheder.

Kultur, fritid og turisme

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Klubhuspuljen

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

(spm. 11 fortsat)

Alle ansøgninger til puljen blev vurderet, og det blev noteret, om ansøgningen/projektet har en konsekvens for hhv. mænd og kvinder. Det kan eksempelvis være projekter omkring omklædningsfaciliteter, der ofte har en særlig indflydelse på kvinders idrætsdeltagelse. Vurderingerne er indarbejdet som bemærkninger i forvaltningens indstillinger og bilag til Kultur- og Fritidsudvalget.

Socialområdet

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Ligestillingsvurdering af prostitutionsarbejdet i Københavns Kommune

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Mænds prostitution tager andre former end kvinders. Fx er der markant færre mænd, der trækker på gaden og der ingen kendte klinikker med mænd. For socialarbejdere er mændene ofte sværere at komme i kontakt med, og der kan være en højere grad af tabuisering forbundet med mandlig prostitution. Skadesvirkningerne kan tage samme form som for kvinderne.

Sundhed, forebyggelse og ældreområdet

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Forebyggende sundhedstiltag med et kønsperspektiv - mænd med risikabel alkoholadfærd

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Kønsfordelingen blandt mennesker med sundhedsrisikofaktorer i Hovedstadregionen blev klarlagt. Her slog særligt risikabel alkoholadfærd ud som en mandlig ulighedsmarkør. Derfor eksperimenterer man i Amagers forebyggelsescentret med initiativer, der når mænd med risikabel alkoholadfærd. Herunder udvikler man samtalekoncepter, laver parnterskaber i boligområdet, inddrager praktiserende læger, m.m.

Teknik og miljø

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

Metropol for mennesker og bylivsregnskabet

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Metropol for mennesker - vision og mål for Københavns Byliv 2015. Målsætning om at skabe mere byliv for ALLE og designe en by hvor ALLE kan deltage, herunder både mænd og kvinder/piger og drenge. Der måles hvert år i Bylivsregnskabet på københavnernes tilfredshed med mulighederne for at deltage i bylivet.

Administration og digitalisering

Hvilket initiativ? (maks 100 tegn)

E-rekruttering - mulighed for kønsfordelt statistik på rekrutteringen i Københavns Kommune

Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

(spm. 11 fortsat)

E-rekrutteringsværktøjet giver mulighed for overblik og statistik på kommunens rekrutteringer, annoncering, mv.. Fx. kan der trækkes statistik på: Hvor mange der lever op til BR-beslutningen om at have begge køn repræsenterede i ansættelsesudvalget og på kønsandelen blandt ansøgere til stillinger i Københavns Kommune.

Resultater i kerneydelser



Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestillingsvurdering af kerneydelser. Der må sættes op til tre krydser.

12. Hvilke effekter forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser?

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet/produktivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet

Resultater i kerneydelser



Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af kommunens indsats i perioden.

13. I hvilket omfang har I generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af jeres initiativer?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst.

Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.



Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



Bemærkning

I loven står bl.a.: Efter §5a i ligestillingsloven er kommuner forpligtet til at indberette kønssammensætningen af udvalg mv. (efter §10a) i ligestillingsredegørelsen. §10a, stk.1: For at fremme ligestilling af kvinder og mænd skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg m.v., der skal udpeges af kommunalbestyrelsen, foreslå både en kvinde og en mand.

14. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

Anfør navn, samt antal kvinder og antal mænd

Navn	Kvinder	Mænd
Folkeoplyningsudvalget	7	20
Boligkommissionen	5	3
Handicapråd, København	6	8
Det lokale beskæftigelsesråd	5	10
Ankenævnet for de københavnske huslejenævn	1	9
Beboerklagenævnet	4	4
Lokaludvalgene	70	196
Københavns Billedkunstudvalg	1	3
Københavns Scenekunstudvalg	2	2

Kønssammensætning i råd, nævn og udvalg



Bemærkning

I §10a, stk. 3 står bl.a.: Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan en enig kommunalbestyrelse beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af kommunalbestyrelsen, og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4, kan fungere uden de pågældende medlemmer.

15. Har kommunalbestyrelsen besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013, i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk.3?

- Ja, vi har ladet pladser stå tomme
- Nej, vi har ikke ladet pladser stå tomme

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5 sider á 1500 karakterer.

Overskrift (maks 100 tegn)

Fremadrettede ligestillingsindsatser, samt cases som skemaet ikke havde plads til

(maks 1500 tegn)

Fremadrettede indsatser

Mænd i omsorgsfag

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 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. Disse tiltag omfatter informationsmateriale målrettet ledige mandlige borgere, der står overfor brancheskift/afklaring i fht. uddannelse – og for hvem omsorgsfagene kunne være en mulig vej, en række informationsmøder mellem kommende arbejdsgivere (fra omsorgsforvaltningerne) og interesserede ledige (med fokus på mænd) visiteret af jobcentrene/beskæftigelsescentrene 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.

Kønsbalanceret ledelse

Nye initiativer for flere kvinder på niveau 2 igangsættes. Undersøgelsen Kønsbalanceret ledelse i Københavns kommune har formuleret en række anbefalinger til bedre rekruttering af kvindelige ledere. En række konkrete initiativer igangsættelse af på baggrund af undersøgelsen, herunder rekrutteringsopkvalificering.

Fædre på barsel

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.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

KKs opgørelse af kvindeandel afviger fra redegørelsens træk i KRL

KKs egen opgørelse:

Topchefer (niv.1) 39%

Chefer (niv.2) 43%

Ledere (Niv. 3) 68%

Ligestillingsinitiativer, værktøjer, etc. som skemaet ikke indeholder:

Ligestillingsvurderingsværktøj

Københavns Kommune har et elektronisk ligestillingsvurderingsværktøj som hjælper projektledere, sagsbehandlere og embedsmænd med at ligestillingsvurdere det projekt, det område eller den politiske indstilling de arbejder med.

Ligestillingsbarometer

Københavns Kommune har som den første kommune i landet siden 2010 haft et ligestillingsbarometer, der dokumenterer udviklingen i ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte i kommunen.

Ligestillingsvurdering af gadeplansarbejdet

Formålet med indsatsen er at få viden om, hvorvidt der ligger en skævvridning i gadeplansindsatsen - om nogen går glip af et tilbud fordi køn ikke er tænkt ind i tilbuddet?

Pigeclubber

Mange piger med anden etnisk baggrund end dansk deltager kun i ringe grad i fritidsliv, sport mv. Målet er øget deltagelse af piger i fritidsaktiviteter ved at de deltager i aktiviteter kun for piger. Dette opleves som trygt for både piger og forældre.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Delaftale om inklusion

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget politiske aftaler på inklusionsområdet indeholder også initiativer med en kønsdimension. Fx indeholder deres aftale om Den Inkluderende Storby 2014 et initiativ om håndholdt virksomhedsrettet indsats for etniske minoritetskvinder på kontanthjælp. Udvalgets inklusionsaftale for 2013 indeholder endvidere støtte til Bydelsmødrene, hvor minoritetskvinder fungerer som frivillige rådgivere og formidlere i deres lokalområde.

Visitation til hjemmeplejen

Kønsaspektet inddrages i visitation og udførelse af aktiverende ydelser i hjemmeplejen. Et eksempel er "hjælp til tilberedning af mad og spisning", hvor borgerens køn kan have betydning for tilrettelæggelsen af hjælpen. I tilrettelæggelsen er man altså opmærksom på, at der kan være forskelle på mænd og kvinder – fx at der særligt i den ældre generation kan være mænd, som er blevet alene efter et langt ægteskab og som er uvante med at lave mad, kaffe mv. og for dem skal den aktiverende ydelse tilrettelægges anderledes end for en ældre kvinde, som gennem et langt liv har stået for husholdningen i hjemmet.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Dans med Joy

En del piger, efterkommere af indvandrere, har givet udtryk for at de gerne vil gå til dans, at der ikke findes et tilbud lokalt og at de ikke må gå udenfor området. Dans med Joy er et danseprojekt styret og kørt af Joy Skovgaard. Hun har otte hold i Osråhuset (2200 Kultur) inden for forskellige stilarter som funk, hiphop, MTV, Afro osv. Projektet formår at tiltrække mange unge mennesker primært i alderen 13-20 år, heraf fleste piger.

Knallertværksteder for særligt udsatte drenge i klubber, både i Vanløse og Brønshøj

En gruppe drenge med særlige behov og udfordringer kan ikke rummes i de ordinære klubtilbud i områderne. Målet er at tilbyde drengene klubaktiviteter på lige fod med andre unge i et miljø der kan rumme og udfordre, med henblik socialisering. Samt at drengene derved opnår sociale færdigheder og afstår fra uhensigtsmæssig adfærd i lokalområdet og på længere sigt kan benytte andre fritidstilbud i området hensigtsmæssigt.

Diskriminationsindsats.

I diskriminationsindsatsen arbejdes der ud fra en horisontal tilgang, hvor køn indgår. Blandt andet gennemføres 1) kampagner i byens rum for bekæmpelse af diskrimination i nattelivet, 2) træning af vejledere, som kan vejlede personer, der har oplevet diskrimination samt 3) initiativer for bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen og 4) initiativer for unge københavnere. Der er også nedsat et board for bekæmpelse af diskrimination og fremme af lige muligheder.

Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Legepladser og drenge

Gennem Københavns Kommunes LigebehandlingsKBH-projekt fik personalet på en bemandet legeplads et nyt blik for kønsfordelingen blandt brugerne. De fandt, at deres fysiske indretning ikke var inkluderede over for drenge. Legpladsen indkøbte derfor et bordfodboldspil og fodboldplakater. Efterfølgende blev kønsfordelingen blandt brugerne mere lige.

Byrum der giver piger bevægelsesmuligheder

Derudover har der på Tåsinge Plads været opsat midlertidige såkaldte bevægelsesmøbler. I perioden, hvor møblerne var opstillet foretog man en undersøgelse af, hvordan de fik stedets brugere til at bevæge sig mere, herunder piger.

Piger i byrummet

Stadsarkitekt Tina Saaby har sammen med Teknik- og Miljøborgmester Ayfer Baykal debatteret emnet piger i byrummet med artiklen "Borgmester: Når vi indretter byrum skal vi ramme alle" bragt i Politiken 10. maj 2013.

Ligebehandlingstrategi

Der er blevet udarbejdet et udkast til en ligebehandlingsstrategi, som netop har været i høring i de politiske udvalg i kommunen, køn er et aspekt i strategien. Strategien har to fokusområder, som er 'bedre service for alle borgere i Københavns Kommune gennem fremme af ligebehandling' og 'styrket ligebehandling gennem en mere blandet leder- og medarbejderskare i Københavns Kommune som arbejdsplads'.

Indtastning af indberetningen er afsluttet og gemt

Det er muligt at rette i besvarelsen frem til 1. november 2013.