

DECEMBER 2012

## 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 6 områder i de næste perioder:

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

2013	Deadline & ansvarshavende
<p><b>Fastsættelse af nye måltal</b>  Måltal der baserer sig på realistiske forudsætninger. I forhold til fædre på barsel betyder det at de overenskomstmæssige rettigheder, som har ændret sig siden målfastsættelsen, skal indtænkes i måltallet. I forhold til kønsbalanceret ledelse og mænd i omsorgsfag er kønsandelen i rekrutteringsgrundlaget afgørende for hvilke andel der med realisme kan forventes. Derfor sættes der nye måltal for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fædre på barsel</li> <li>• Mænd i omsorgsfag</li> <li>• Kønsbalanceret ledelse måltal vs talentspild</li> </ul>	<p><b>Juni 2013</b></p> <p>KFF, CLU  BUF, SOF, SUF, CLU  ØKF, CLU</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.</p> <p>Opstart af 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> </ul>	<p><b>Maj 2013</b>  TMF, ØKF</p> <p><b>Januar 2013</b>  ØKF</p>
<p><b>Mainstreaming</b>  Evaluering af ligestillingsvurderingsprojekt.  Projektet blev besluttet af BR 16.6.2010 og omfatter 14 borgerserviceydelsesområder, der vurderer om der er kønsskævheder i ydelsen til borgerne.</p> <p>På baggrund af evalueringen defineres fremtiden for ligestillingsvurderingsarbejdet.</p>	<p><b>Februar 2013</b>  ØKF</p> <p>ØKF</p>
<p><b>Kønsbalancerede medarbejdergrupper</b>  Det nuværende arbejde med mænd i omsorgsfag.  De tre store omsorgsforvaltninger, Børne- og ungeforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og</p>	<p><b>Pågår</b>  BUF, BIF, SOF, SUF</p>

omsorgsforvaltningen har defineret en række initiativer til at tiltrække flere mænd til omsorgsarbejdet: undersøgelser, særlig uddannelsesforløb rettet mod mandlige studerende samt afklaring om muligheder for målrettet rekrutteringsindsatser og inddragelse af samarbejdsudvalgene. Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen vil afklare om man i forvaltningens jobcentre og beskæftigelsescentre kan styrke arbejdet for at tiltrække mænd til omsorgsfag samt beskæftigelsesindsatser der fører til andre kønsutraditionelle jobvalg.

#### Lønforskelle mellem mænd og kvinder

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.

Der gennemføres desuden en pilotanalyse af kønsforskelle i AC stabsmedarbejderes løn

#### Fædre på barsel

Analyse af barselsbrug

- På faggrupper/ stillinger
- Karriere vs. ikke-karriere stillinger
- Ledere vs. ikke-ledere

**Oktober 2013**

ØKF, KS

TMF

**Maj 2013**

KFF

2013-2015

#### Lønforskelle mellem mænd og kvinder

Dybere indsigt indenfor lønforskelle indenfor faggrupperne

- AC-stabsfunktioner
- Ledende syge- og sundhedspersonale
- HK-specialist gruppen

Analyse af kønsforskelle i forhold til lønindplacering ved nyansættelser

Analyse af udmøntningen af lokalløn for henholdsvis kvinder og mænd

**1.kvartal 2014**

SUF, SOF, BUF, ØKF

KFF

KFF og ØKF

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyserne synliggørelse på Min lederside i fb. med lønforhandlinger (besluttet af BR 3.11.2011)</li> </ul>	ØKF
<p><b>Mainstreaming</b> Mainstreaming af kommunens kommunikationsindsats. Sikring af at kommunens kommunikation henvender sig både til mænd og kvinder, særligt i forhold til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobannoncer</li> </ul> <p>Best practice eksempelsamling på kønsligestillingsarbejde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i institutioner</li> <li>• i centralforvaltninger</li> </ul> <p>Ligestillingspris uddeles på baggrund af eksempelafdækning</p>	<p><b>2. kvartal 2014</b> TMF og ØKF</p> <p><b>3.kvartal 2014</b> BIF, CLU</p> <p><b>4.kvartal 2014</b> ØKF</p>
<p><b>Kønsbalanceret ledelse</b> Evt. videreførsel af initiativer for flere kvinder på niveau 2 (se ovenfor)</p>	<p><b>Afventer</b> TMF, ØKF</p>
<p><b>2015-2020</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 uligelønningen ml. faggrupper (i forhold til overenskomstforhandlinger) beskrives</li> </ul>	<p><b>2. kvartal 2015</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>

