



30-09-2011

Københavns Kommunes 7. handleplan for det tværgående ligestillingsarbejde 2012-2014

Sagsnr.
2011-138151Dokumentnr.
2011-695045Sagsbehandler
Sarah Højgaard Cawood

Handleplanen for ligestilling er en del af Københavns Kommunes aktive indsats for at realisere de målsætninger for ligestilling, som kommer til udtryk i kommunens *Politik for ligestilling mellem kvinder og mænd* (2003). I overensstemmelse med denne politik sigter handleplanen på at skabe forudsætninger for at kvinder og mænd får lige muligheder for ansættelse, uddannelse, udvikling, advancement og lige løn for lige arbejde og for at kommunen integrerer køn og ligestilling ind i al politik og planlægning.

Ligestillingsarbejdet skal desuden fungere i samspil med kommunens bestræbelser på at blive en endnu mere handlekraftig organisation, der har fokus på hurtigt og effektivt at føre de politiske beslutninger ud, så de skaber livskvalitet og vækst for københavnere.

Til det arbejde kræves medarbejdere og ledere, der har kompetencerne, mulighederne og indstillingen til at realisere disse målsætninger. Balanceret kønssammensætning har afgørende betydning for at alle medarbejders og leders talenter kan udfoldes – og dermed for at optimere kommunens handlekraft som organisation.

Statistisk set giver kvinder i ledelsen bedre bundlinje i private erhvervsvirksomheder. I Københavns Kommune mener vi, at flere forskellige perspektiver giver bedre beslutninger og handlinger, og at mangfoldighed derfor er en ressource, når det kommunale servicearbejde skal udfoldes.

Procentvis andel af kvindelige ledere i 2011

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
I alt	47%	34%	68%
Økonomiforvaltningen	33%	20%	31%
Kultur- og fritidsforvaltningen	50%	34%	45%
Børne- og ungeforvaltningen	67%	35%	60%
Sundheds- og omsorgsforvaltningen	100%	58%	89%
Socialforvaltningen	33%	24%	65%
Teknik- og miljøforvaltningen	50%	22%	42%
Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen	0%	40%	59%

Røde felter viser hvor Københavns Kommunes måltal om minimum 40% af hvert køn i ledelsen er opfyldt.

Kønsfordelingen blandt Københavns kommunes medarbejdere

	Kvinder	Mænd
I alt	70%	30%
Økonomiforvaltningen	43%	57%
Kultur- og fritidsforvaltningen	54%	46%
Børne- og ungeforvaltningen	71%	29%
Sundheds- og omsorgsforvaltningen	84%	16%
Socialforvaltningen	68%	32%
Teknik- og miljøforvaltningen	40%	60%
Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen	69%	31%

Det aktiv skal Københavns Kommune blive endnu bedre til at få fat på. Derfor har Borgerrepræsentationen besluttet, at alle kommunens ansættelsesudvalg skal have en lige kønssammensætning, så nye talenter ansættes også selvom ansøgeren ikke nødvendigvis har samme køn, som dem der allerede arbejder på arbejdspladsen. Også kommunens råd, nævn og udvalg skal have en lige kønsbalancering fremover, en sammensætning som skal sikre kvaliteten af kommunens arbejde.

Med lige kønssammensætninger i de organer, der har ansvar for at træffe beslutninger om ansættelse af nye medarbejdere i kommunen, har vi taget endnu et skridt mod en bedre kønssammensætning blandt kommunens medarbejdere. Dette arbejde sætter vi også fokus på i handleplanen, både i forhold til mænd blandt vores omsorgsmedarbejdere og kvinder på top- og mellemliderniveau.

Kommunens kønsmainstreaming af vores borgerrettede servicearbejde er netop en bestræbelse på at kvalitetsudvikle serviceydelserne, så målgrupperne og deres behov er velkendte. Gennem ligestillingsvurderingerne af politiske beslutningsforslag, opnår de en kvalitetsoptimering, som sikrer at servicen rammer borgerne præcist.

Aktivitet	Mål	Hvem og hvornår?
<p>Kvindelige niveau 2 ledere</p> <p>Undersøgelse af baggrunden for manglende kvindelige niveau 2 ledere i SOF, ØKF og TMF.</p> <p>Indstillet til beslutning af BR den 3.11.2011</p>	<p>At kortlægge kompetenceforventninger og behov, rekrutteringsproblemstillinger samt kønskonstruktioner af lederforståelsen.</p> <p>At identificere hvilke nye praksisser som kan forventes at få effekt for kønssammensætningen blandt niveau 2 ledere i de tre forvaltninger.</p>	<p>HR-enhederne i SOF, TMF og ØKF.</p> <p>December 2011-februar 2012</p> <p>Fremlægges for BR i foråret 2012</p>
<p>Implementere anbefalinger fra lederundersøgelsen</p> <p>Undersøgelsen af manglende niveau 2 ledere munder ud i en række anbefalinger som skal implementeres</p> <p>Indstillet til beslutning af BR den 3.11.2011</p>	<p>Bedre kønsfordeling af ledere</p>	<p>HR- og kommunikationsenhederne i SOF; TMF og ØKF</p> <p>2012-2013</p>
<p>Ny kønssammensætning af ansættelsesudvalg</p> <p>Beslutningen om minimum 1 af hvert køn i alle ansættelsesudvalg kommunikeres ud til kommunens arbejdspladser.</p> <p>Følgende ordlyd er indstillet til beslutning af BR den 3.11.2011: <i>Københavns Kommunes Råd, nævn og udvalg skal tilstræbe en ligelig kønsfordeling, herunder i kommunens</i></p>	<p>At alle arbejdspladser i kommunen kender til og følger beslutningen om at sikre en ligelig kønssammensætning af alle ansættelsesudvalg.</p>	<p>ØKF</p> <p>Forår 2012</p>

<p><i>ansættelsesudvalg. Kvalifikationer skal dog altid vægtes højest.</i></p>		
<p>Lederudviklingsprogram</p> <p>Udvikling af ledertalenter på niveau 1, 2 og 3.</p> <p>Det er cheferne i de 7 forvaltninger, der udvælger hvilke ledertalenter de udvælger til talentprogrammet og de skal sikre en ligelig kønsfordeling, så intet køn er repræsenteret med mindre end 40%.</p> <p>Besluttet af BR 1.11.2007</p>	<p>At sikre kønsbalanceret ledelse i Københavns Kommune gennem lederudviklingsundervisning. Programmet springer ud af initiativet <i>Kvinder i Ledelse i Københavns Kommune</i>.</p>	<p>ØKF</p> <p>Løbende</p>
<p>Mentorordning for ledere</p> <p>Tværgående mentorordning for kommunens ledere med omkring 25 mentorpar ad gangen.</p> <p>Besluttet af ØKFs direktion i 2003</p>	<p>At understøtte lederudviklingen på tværs af køn gennem mentorsparring med en mere erfaren leder i kommunen.</p>	<p>ØKF</p> <p>Løbende</p>
<p>Charter for flere kvinder i ledelse</p> <p>Kommunen har underskrevet charteret og udarbejdet baseline rapport, samt den første evalueringsrapport.</p> <p>Deltagelse i netværksmøder med de andre virksomheder og organisationer, som har underskrevet charteret.</p> <p>Besluttet af BR 29.10.2009</p>	<p>Sparring og synlighed omkring vores arbejde for at sikre kønsfordeling af ledere i kommunen med andre arbejdspladser, som skal sikre de bedste metoder og branding af kommunen overfor ledertalenter fra det underrepræsenterede køn.</p>	<p>ØKF</p> <p>2012-2014</p>

<p>Flere mænd i omsorgsfag</p> <p>Gennemføre indsatser for at tiltrække flere mandlige medarbejdere</p> <p>Følgende ordlyd er indstillet til beslutning af BR den 3.11.20211: <i>Socialforvaltningen, Sundheds- og omsorgsforvaltningen og Børne- og ungeforvaltningen bedes redegøre for deres arbejde med mænd i omsorgsfag. Redegørelsen skal indeholde mål og forslag til indsatser, der skal sikre at flere mænd vælger omsorgsfagene, og at redegørelsen foreligger inden årets udgang</i></p>	<p>At bryde de kønsopdelte faggrupper indenfor omsorgsfagene – og udvide rekrutteringsgrundlaget indenfor fagene.</p>	<p>SOF, SUF og BUF</p> <p>2012-2014</p>
<p>Ny kønssammensætning af råd, nævn og udvalg</p> <p>Kommunikere beslutningen om kønsbalancerede råd, nævn og udvalg ud til de relevante enheder i kommunen.</p> <p>Indstillet til beslutning af BR den 3.11.2011</p>	<p>At alle enheder i kommunen, der administrerer hvervsbesættelsen i kommunens råd, nævn og udvalg, kender til og følger beslutningen om at sikre en ligelig kønssammensætning af alle råd, nævn og udvalg.</p>	<p>ØKF</p> <p>Primo 2012</p>

<p>Ligelønsanalyser</p> <p>Lønanalyser på 10 udvalgte faggrupper, brydes ned på arbejdspladsniveau og rates efter størrelsen af løngabet.</p> <p>De 10 dårligste arbejdspladser og de 10 bedste arbejdspladser udpeges.</p> <p>Analyserne præsenteres for ØU.</p> <p>Indstillet til beslutning af BR den 3.11.2011</p>	<p>At identificere hvor de største problemstillinger indenfor ligeløn foregår og skabe grundlag for ændret praksis.</p>	<p>ØKF</p> <p>Hvert år i oktober måned</p>
<p>Indsatser for fædrebarsel</p> <p>Ny generel og enkel information om barselsregler og muligheder i Københavns Kommune til www.kk.dk/medarbejder.</p> <p>Nyt informationsmateriale både i analogt og web format til nybagte forældre i ØKF/deres ledere. ØKF's nye materialer sendes til de øvrige forvaltninger til inspiration.</p> <p>Indførelse af to barselssamtaler mellem medarbejderen og nærmeste chef, som har til formål at gøre opmærksom på muligheder og rettigheder og ruste medarbejderen til at vende tilbage til arbejdspladsen.</p> <p>Besluttet af ØKFs direktion september 2011</p>	<p>At få antallet af fædreorlovsdage til at stige med 100% i forhold til antallet i 2005. For at nå det mål, skal fædre, der holder orlov i forbindelse med børnefødsel, holde gennemsnitligt 50 dage. Og andelen af de fædre, der udnytter 10 uger ud af orlovsperioden, skal som minimum udgøre 40%.</p> <p>At medarbejderne får et solidt og overskueligt grundlag for at træffe deres beslutning om barsel.</p> <p>At gøre opmærksom på muligheder og rettigheder før barslen og kommende opgaver, når barselsorloven er ved at være slut.</p>	<p>ØKF</p> <p>Primo 2012</p>

<p>Mainstreaming af kommunens serviceydelser</p> <p>14 konkrete ligestillingsvurderingsområder der skal tænke køn ind i borgerserviceydelsen.</p> <p>Ligestillingsvurderinger lægges løbende ind i de politiske indstillinger indenfor de udvalgte områder.</p> <p>Besluttet af BR 16.6.2010</p>	<p>Kvalitetsudvikling af serviceydelserne, så de kommer begge køn til gode</p> <p>Synliggørelse af eventuelle kønsskævheder i borgerserviceydelserne overfor politikerne</p>	<p>Mainstreamingstaskforcen bestående af centrale medarbejdere i alle forvaltninger, der ligestillingsvurderer deres arbejde og indstillinger.</p> <p>2012</p>
<p>Ligestillingsbarometer</p> <p>Kortlægger kommunens centrale tal indefor ligestilling. Eksempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Køns sammensætningen blandt ledere • Køns sammensætningen blandt udvalgte til lederprogram • Andel af fædre på barsel • Køns sammensætningen blandt medarbejdere <p>Besluttet af BR 13.11.2008</p>	<p>Monitorere ligestillingsudviklingen, så problemstillinger kan identificeres og kan behandles med rettidig omhu.</p> <p>Synliggøre kommunens store fokus på at tiltrække mandlige medarbejdere og kvindelige ledere på at skabe ligeløn og på at fædre bruger deres barsel.</p>	<p>ØKF</p> <p>Opdateres hvert år i marts måned</p>