

Skema til indberetning af ligestillingsredegørelser for kommuner og regioner 2007

Formålet med kommunerne og regionernes ligestillingsredegørelser er, at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen og kommunalbestyrelsen eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd. Redegørelserne kan anvendes som et led i det samlede arbejde med ligestilling og kønsmainstreaming (at integrere kønsperspektivet i kerneopgaver), ligesom redegørelserne kan anvendes, som inspiration for andre kommunalbestyrelser og regionsråd i deres arbejde med ligestilling og ligestillingspolitik.

I ligestillingslovens § 4 står der, at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I § 5a står der videre, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet, over for kommunen og regionens beboere, mindst hvert andet år skal redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Redegørelserne dækker i år områderne:

1. Ligestillingspolitik på serviceområder, herunder kønssammensætning af råd, nævn og udvalg
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Fristen for indberetning af ligestillingsredegørelserne er **1. november 2007**.

Redegørelserne for 2007

Kommunalreformen betyder blandt andet, at sammenligningsmulighederne mellem de kommende redegørelser for 2007 og tidligere års redegørelser er blevet begrænset og udelukkende kan foretages på landsniveau. Samtidig er kommunalreformen en oplagt mulighed for at gentænke fokus i redegørelserne og fremtidssikre rammerne for de kommunale og regionale indberetninger.

I forhold til redegørelserne i 2003 og 2005 gør følgende forhold sig gældende:

1. Spørgeskemaet er forenklet og der er færre spørgsmål
2. Der er fokus på målsætninger og resultater af ligestillingsindsatsen

Spørgeskemaet

Som tidligere kan I igen i år indberette redegørelserne ved hjælp af et elektronisk spørgeskema, som I finder på www.ligestillingidanmark.dk. Der er udarbejdet en vejledning til spørgeskemaet, som I også finder på hjemmesiden. Det er en god idé at orientere jer i vejledningen, før I begynder at besvare spørgeskemaet.

Hver kommune og hver region får tildelt **et log in**, som sammen med et link til spørgeskemaet på www.ligestillingidanmark.dk fremsendes til kommunen/regionen i begyndelsen af august 2007.

Det er frivilligt at anvende det elektroniske spørgeskema til indberetning af ligestillingsredegørelserne. Såfremt kommunen eller regionen vælger en anden form til indberetning af ligestillingsredegørelsen og altså ikke anvender muligheden for elektronisk indberetning, skal redegørelsen indeholde de samme oplysninger, som det elektroniske spørgeskema indebærer.

Offentliggørelse af resultater

Kommuner og regioner kan igen i år anvende et elektronisk skema til at indberette ligestillingsredegørelserne. Ligesom resultaterne fra de tidligere år er tilgængelige på www.ligestillingidanmark.dk, offentliggøres resultaterne fra dette års redegørelser på hjemmesiden, så snart indberetningerne er afsluttet.

Overordnede afklaringer

Når der i skemaet står kommunen/regionen menes den samlede kommunale eller regionale organisation – det politiske niveau, administrationen, institutioner m.v. Kommunen eller regionen skal således svare på vegne af alle institutioner i den pågældende kommune eller region – dvs. at der afgives én samlet besvarelse for hele kommunen eller regionen.

I skemaet er der brugt eksempler – de er typisk angivet i parentes. Vi vil gerne understrege, at der er tale om eksempler til inspiration. I behøver således ikke at gøre nøjagtig det, eksemplet viser, for at kunne svare ja til spørgsmålet.

Indberetning af data:

Svaret i spørgsmål 1 er bestemmende for, hvilke andre spørgsmål, der bliver stillet i spørgeskemaet. I vil derfor blive bedt om at afgive svar på det første spørgsmål for at kunne komme videre i skemaet. De øvrige spørgsmål i undersøgelsen er det muligt at undlade at besvare.

I er dog aldrig bundet af jeres første besvarelse, idet I altid kan gå tilbage og rette i de tidligere indtastede oplysninger.

Spørgsmål:

Hvis I har spørgsmål i forbindelse med ligestillingsredegørelserne eller skemaet, er I velkomne til at kontakte projektleder i Ligestillingsafdelingen Anne Katrine Tholstrup Bertelsen på telefon 33 92 99 71 eller atb@lige.dk.

1. Ligestillingspolitik på serviceområder

Når spørgsmål 1 i spørgeskemaets første del er besvaret handler resten af første del (spørgsmålene 2 til 6) om ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområder, f.eks. på beskæftigelses-, social- eller psykiatriområderne m.v.

Ligestillingspolitik på personaleområdet bliver behandlet i spørgeskemaets anden del (spørgsmål 7 og frem).

Med ligestillingspolitik i spørgsmål 1 forstås en formuleret politik, hvoraf kommunen/regionens overordnede ligestillingspolitik fremgår. Med ligestillingspolitiske målsætninger forstås konkrete målsætninger på de enkelte serviceområder. Det ene svar udelukker altså ikke det andet.

1. På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne? (Sæt gerne flere kryds)

Svar:	Sæt kryds
Vi har en særskilt ligestillingspolitik på kommunen/regionens serviceområder under ét	X
Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
- Hvornår forventes den/de udarbejdet? (måned/år)	
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	
Ved ikke	

Har kommunen/regionen sat kryds i en af mulighederne 1 til 3, gå da til spørgsmål 2. Vedrører kommunen/regionens ligestillingspolitik alene personalepolitiske spørgsmål, gå da til spørgeskemaets anden del; Personaleforhold og fortsæt med spørgsmål 7.

2. Har kommunen/regionen vedtaget ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere af følgende serviceområder? (sæt kryds ved de relevante områder)

Svar:	Sæt kryds
Beskæftigelse og integration	
Børn og unge	x
Uddannelse, herunder folkeskole	
Kultur og fritid	x
Turisme	
Social service	x
Sundhed og sygehuse	x
Psykiatri	
Teknik og miljø, herunder infrastruktur	X
Økonomi og dokumentation	
Erhvervs- og regional udvikling	
Internationale og EU	
Administration og digitalisering	
Andet:	

Hvis kommunen/regionen i spørgsmål 2 har svaret, at der findes ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere af serviceområderne, uddybes de enkelte målsætninger i det følgende med målsætning, målgruppe, aktiviteter og indikatorer. Eksempler på målsætninger m.v. er nærmere beskrevet i vejledningen. Det skal også fremgå hvilket serviceområde i kommunen eller regionen, målsætningen vedrører.

2.a

Målsætning:	Øge andelen af drenge og piger med anden etnisk baggrund end dansk, der dyrker mindst 3½ times motion om ugen.
Serviceområde:	Børn og unge/Sundhed
Målgruppe:	Børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk i 7. og 9. klasse

Aktiviteter for at nå målsætningen:	Der er iværksat flere aktiviteter og projekter for at nå målsætningen. Ikke alle indsatser er målrettet unge med anden baggrund end dansk, men mange af de unge som benytter tilbuddene er af anden etnisk baggrund end dansk. Indsatserne er: <ul style="list-style-type: none"> • Idræt og samvær (ISA) for børn som ikke benytter eksisterende fritidstilbud og unge i lokalområder med stor andel udsatte unge • Containeridræt. 4 containere fyldt med idrætsudstyr er sat på rund omkring i byen i områder med mange etniske minoriteter.
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	Andelen af børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk, der dyrker mindst 3½ times motion om ugen, er øget fra 75 % til mindst 85 % blandt drengene og fra 45 % til mindst 60 % blandt pigerne i 2010.
Evt. resultater:	

2.b.

Målsætning:	At minimere andelen af københavnske mænd og kvinder, der drikker mere alkohol end de anbefalede genstandsgrænser.
Serviceområde:	Sundhed
Målgruppe:	Voksne københavnere, der drikker mere alkohol end de anbefalede genstandsgrænser
Aktiviteter for at nå målsætningen:	<ul style="list-style-type: none"> • Folkesundhed Københavns arbejde med alkohol på kommunens egne arbejdspladser overføres til private arbejdspladser i kommunen. Private arbejdspladser med mange ufaglærte og faglærte ansatte tilbydes at få uddannet nøglepersoner, hjælp til udvikling af alkoholpolitikker og etablering af beredskab til virksomhedernes personaleafdelinger. Formålet er at begrænse alkoholforbruget blandt erhvervsaktive voksne ved at undgå, at der drikkes i arbejdstiden, og at der på arbejdspladsen er personer med viden om alkoholpolitik og et beredskab til at opfange tidlige signaler om problemdrikkeri, og som kan reagere på dette. • Europæisk konference i København i 2010 om alkohol i storbyer
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	Andelen af københavnere, der drikker mere alkohol end de anbefalede genstandsgrænser, er reduceret fra 15 % til højst 10 % for mænd og fra 8 % til højst 5 % for kvinder i 2010.
Evt. resultater:	

2.c.

Målsætning:	At give deltagerne viden og forståelse for sammenhænge mellem kost, motion og kropsligt velvære med henblik på at fremme sunde levevaner og dermed forebygge livsstilssygdomme
Serviceområde:	Sundhed
Målgruppe:	Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk hovedsagelig bosiddende i Holmbladskvarteret på Amager
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Kost og motionsarrangementer i foreninger for kvinder
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	<ul style="list-style-type: none"> • Mindst 22 arrangementer om kost afholdt med deltagelse af minimum 8 kvinder pr. gang. • Undervisningsmateriale til kostarrangementer er færdigudviklet og afprøvet.
Evt. resultater:	

2.d.

Målsætning:	At fremme sundheden for den enkelte medarbejder og arbejdspladsen som helhed via integrerede sundhedsfremmeindsatser.
Serviceområde:	Sundhed
Målgruppe:	Københavns Kommunes egne arbejdspladser med mange ufaglærte og faglærte medarbejdere, f.eks. <ul style="list-style-type: none"> - Parkering København, Kirkegårdene og KTK (målgruppe hovedsagelig mænd) - Hjemmeplejeenheder og plejehjem (målgruppe hovedsagelig kvinder)
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Indsatser målrettet livsstil, arbejdsmiljø og socialt ansvar
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	<ul style="list-style-type: none"> • Mindst 20 arbejdspladser har modtaget hjælp og gennemført integrerede indsatser f.eks. personlige sundhedsprofiler med opfølgende aktiviteter, sundhedspolitik eller sundhedsfremmeprojekter • Mindst 75 % af indsatserne skal være på kommunens egne arbejdspladser med mange faglærte og ufaglærte medarbejdere
Evt. resultater:	

2.e.

Målsætning:	<ul style="list-style-type: none"> • At give etniske minoritetsgrupper mulighed for at motionere og bevæge sig på særskilte hold for mænd og kvinder. • At give etniske minoritetsgrupper mulighed for netværksskabelse via motionshold, for at forebygge ensomhed og skabe sociale netværk for derved at styrke sundhed og livskvalitet • At give etniske minoritetsgrupper glæde ved motion • At skabe motionstilbud der på sigt kan forankres i
-------------	--

	en forening, og dermed blive selvforvaltende.
Serviceområde:	Sundhed
Målgruppe:	Mænd og kvinder over 40 år med etnisk minoritetsbaggrund, som har behov for at dyrke motion på kønsadskilte hold.
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Kønsadskilte motionshold for etniske minoriteter
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	Etablering af to motionshold for mænd og to for kvinder
Evt. resultater:	

2.f

Målsætning:	At styrke de ældre københavnernes mulighed for at få et aktivt ældreliv. (Fokus på ensomme kvinder)
Serviceområde:	Ældre/Sundhed
Målgruppe:	Københavnske borgere over 65. To ud af tre ældre københavnere er kvinder, og over halvdelen af dem er alene.
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Aktiviteter og sociale tilbud – f.eks. cafeer, klubber, m.m. (fokus på ensomme kvinder og etniske grupper)
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	
Evt. resultater:	

2.g

Målsætning:	At etablere særlige tilbud, der kan fungere som supplement til/erstatning for passiv hjælp med henblik på at sikre, at hjælpen har et aktiverende sigte og fastholder de ældres ressourcer
Serviceområde:	Ældre/Sundhed
Målgruppe:	Københavnske mænd over 65
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Der har været gennemført et projekt "madlavning for mænd" på Østerbro.
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	
Evt. resultater:	

2.h

Målsætning:	At støtte kvinder med komplekse sociale problemer som fx alkohol- og stofmisbrugsproblemer, prostitutionsadfærd og psykiske problemer til at bruge væresteder og herberger linie med mænd, ved at gøre en indsats for at ændre kulturen, holdningen og adfærden på værestederne, og derved lette adgangen for kvinderne
Serviceområde:	Socialområdet
Målgruppe:	Primært Ledere og medarbejdere på væresteder.

	Sekundært brugerne på værkstederne.
Aktiviteter for at nå målsætningen:	<ul style="list-style-type: none"> • Ansætte medarbejder til at styrke fagligheden og opsørge kvinder på værestederne • Lave afskærmede pladser forbeholdt for kvinder i et nat-åbent værested • Afsætte et antal herbergspladser forbeholdt målgruppen til kvinder
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % flere kvinder på værestederne, varrestuer, natcaféen i projektperioden • At mindst halvdelen af alle væresteder, er blevet en del af et netværk med Kompetencecenter Prostitution • Mindst et tiltag på hvert værested specifikt målrettet kvinder
Målsætning:	At støtte kvinder med komplekse sociale problemer som fx alkohol- og stofmisbrugsproblemer, prostitutionsadfærd og psykiske problemer til at bruge væresteder og herberger linie med mænd, ved at gøre en indsats for at ændre kulturen, holdningen og adfærden på værestederne, og derigennem lette adgangen for kvinderne
Evt. resultater:	

2.i

Målsætning:	At fremme et interkulturelt møde og øge bo-kompetencerne i udsatte boligområder - bl.a. ved at skabe rollemønstre.
Serviceområde:	Teknik og Miljø
Målgruppe:	Kvinder med anden etnisk baggrund
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Undervisning af kvinder med etnisk minoritets baggrund i miljøformidling og midlertidige ansættelser som miljøformidlere.
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	
Evt. resultater:	

2.j

Målsætning:	At lære de kvinder og børn med en anden etnisk baggrund end dansk, der ikke har fået lært at køre på cykel og/eller lært færdselsreglerne en mulighed for at lære dette. Initiativerne retter sig mod at disse grupper gør brug af den nye færdighed til daglig transport såvel i forbindelse med jobs, hvor det kan være en forudsætning, at man kan cykle - fx. som social- og sundhedshjælper -
-------------	--

	som i fritiden.
Serviceområde:	Teknik og Miljø
Målgruppe:	Kvinder og børn med en anden etnisk baggrund end dansk
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Cykelkurser og kampagner
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	
Evt. resultater:	

2.k

Målsætning:	At fremme integrationen af den etniske minoritetsbefolkning via kultur- og fritidslivet
Serviceområde:	Kultur og Fritid
Målgruppe:	Børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk
Aktiviteter for at nå målsætningen:	Iværksætte samarbejdsprojekter med foreninger, organisationer, forvaltningsenheder mm. med henblik på at fremme integrationen på integrationsområdet.
Centrale indikatorer for målopfyldelse:	Mindst 25 samarbejdsprojekter pr. år. Min. 20 % kulturelle projekter og min 20 % projekter rettet mod minoritetspiger. Herigennem skal mindst 300 minoritetsbørn og – unge rekrutteres til foreningslivet pr. år.
Evt. resultater:	

Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

I maj 2006 vedtog Folketinget en ændring af ligestillingsloven, som betyder, at kommuner og regioner skal sikre, at der indstilles lige mange kvinder og mænd til poster i råd, nævn, udvalg mv. Loven trådte i kraft umiddelbart efter vedtagelsen.

Hvornår gælder ligestillingslovens § 10a?

Lovens § 10 a gælder for alle de råd, nævn og udvalg, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet nedsætter, og som andre myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder indstiller medlemmer til. Hermed menes alle myndigheder, organisationer, foreninger eller virksomheder, som ikke er en del af kommunen eller regionen, f.eks. også idrætsforeninger, aftenskoler eller handelsstandsforeninger. Ligestillingsloven gælder både, når der nedsættes råd, nævn og udvalg efter egen beslutning, og når de nedsættes efter lov.

3. Hvor mange råd, nævn og udvalg er der i kommunalt/ regionalt regi, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a?

Svar:	Antal
Råd, nævn og udvalg m.v. omfattet af ligestillingslovens § 10a	15

4. Hvor mange kvinder henholdsvis mænd er medlemmer af råd, nævn og udvalg, som er omfattet af ligestillingslovens § 10a? (Angiv venligst det samlede antal mænd og kvinder)

Svar:	Kvinder	Mænd
Antal medlemmer	53	74

5. I hvor mange tilfælde har kommunen/ regionen fraveget kravet i ligestillingslovens § 10a, stk. 1 om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, når kommunen/ regionen har indkaldt forslag til indstillinger?

Der svares ud fra det samlede antal indstillinger i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007.

Svar:	Antal
Indstillinger	0

5.a Hvor mange pladser i råd, nævn og udvalg m.v. (omfattet af ligestillingslovens § 10 a) har kommunen/ regionen skullet udpege medlemmer til i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007?

Svar:	Antal
Pladser	0

6. Har kommunalbestyrelsen/ regionsrådet i perioden 1. juli 2006 til 1. juli 2007 besluttet at lade pladser i råd, nævn og udvalg stå tomme?

Svar:	Sæt kryds
Ja	
Nej	X
Ved ikke	

Hvis ja, i hvilke råd, nævn og udvalg, har der stået pladser tomme, som følge af, at bestemmelsen i ligestillingslovens § 10a ikke er overholdt?

2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 7 til 10 vedrører kommunerne og regionernes ligestillingspolitik i forhold til de ansatte og skal være med til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet.

Hvis kommunen eller regionen har formuleret en ligestillingspolitik på personaleområdet, skal redegørelsen indeholde oplysninger om de politiske målsætninger, der indgår heri. Det samme gør sig gældende, hvis kommunen eller regionen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger, som en del af personalepolitikken.

Spørgsmål 11 handler om mangfoldighed. Nogle kommuner arbejder med lige muligheder og ligestillingspolitik på tværs af f.eks. køn, alder, etnisk oprindelse, seksuel orientering, handicap eller tro enten i stedet for eller parallelt med ligestilling af kvinder og mænd. 2007 er desuden europæisk år for lige muligheder for alle, og en række kommuner og måske nogle af regionerne arbejder med mangfoldighedsinitiativer i den forbindelse. Det er frivilligt om spørgsmålet besvares.

**7. På hvilken måde arbejder kommunen/ regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet:
(Sæt gerne flere kryds)**

Svar:	Sæt kryds
Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	X
Vi har formuleret konkrete ligestillingspolitiske målsætninger som en del af	

personalepolitikken	
Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet er under udarbejdelse	
- Hvornår forventes den/de udarbejdet? (måned/år)	
Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til personaleområdet	
Ved ikke	

8. Hvilke konkrete ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, procedurer m.v. er beskrevet i ligestillingspolitikken/ personalepolitikken? (Sæt gerne flere kryds)

Svar:	Sæt kryds
8.a Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser	X
Måltal, procedurer m.v. for kønsfordelingen på kommunen/regionens arbejdspladser (beskriv): (Eksempelvis at der ikke må være mere end 70 % af det ene køn på en arbejdsplads)	<u>Strategi for øget andel af mandlige ansatte:</u> Socialforvaltningen, Sundheds- og omsorgsforvaltningen og Børne- og Ungeforvaltningen skal inden udgangen af 2006 have udarbejdet en strategi for hvordan de på sigt kan opnå en større andel af mandlige ansatte (BR 429/06, vedtaget den 31. august 2006)

Svar:	Sæt kryds
8.b Målsætninger om at fremme en lige rekruttering af kvinder og mænd ved ansættelser	X
Måltal, procedurer m.v. (beskriv): (Eksempelvis ved at have begge køn i ansættelsesudvalget, udarbejde jobopslag hvor køn er tænkt ind m.v.)	<u>Mangfoldighedstekst i stillingsannoncer:</u> Alle stillingsannoncer skal have en bundtekst om mangfoldighed. (Gælder ikke selvejende institutioner.) (Vedtaget af BR 28.10.04) <u>KLIKK -bedre rekrutterings- og forfremmelsespraksisser.</u> Ved at sørge for uddannelse om mangfoldighed til rekrutteringsansarlige og medlemmer af ansættelsesudvalg, sikres der gennemsigtighed og retfærdige rekrutterings- og forfremmelsesprocedurer. Der iværksættes en indsats der skal sikre at der forud for alle anættelser af ledere i kommunene udarbejdes en kompetenceprofil til det pågældende job, og at der kan være kvalificerede mangfoldighedskonsulenter ved ansættelsessamtaler. (ØU 471/2006, 12.december 2006, Bilag 1: Plan for "Kvindelige Ledere i Københavns Kommune"/KLIKK-programmet)

Svar:	Sæt kryds
8.c Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse	X

<p>Måltal, procedurer m.v. (beskriv): (Eksempelvis at 30% af topledere skal være kvinder)</p>	<p><u>BR-beslutning om kønsbalanceret sammensætning af kommunens ledere:</u> Ledelserne i Københavns Kommune skal være kønsmæssigt afbalancerede, således at intet køn samlet set inden for hhv. niveau 1, 2 og 3 er repræsenteret med mindre end 40% blandt alle kommunens ledere, og at der derudover tilstræbes, at alle ledelsesgrupper opnår en kønsmæssig afbalanceret sammensætning. (BR 429/06, vedtaget den 31. august 2006)</p> <p><u>Plan for at forøge antallet af Kvindelige Ledere i Københavns Kommune</u> "Plan for "Kvindelige ledere i Københavns Kommune"/KLIKK-programmet" skal påbegyndes i foråret 2007 ved at igangsætte arbejdet med at fremme rekrutterings- og forfremmelsespraksisserne samt at påbegynde ledertalentprogrammet.</p> <p>De tildelte midler fra budget 2007 skal finansiere aktiviteterne i "Plan for "Kvindelige Ledere i Københavns Kommune"/KLIKK-programmet" i perioden 2007-09, hvilket inkluderer initiativer vedrørende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) udvikling af ledertalenter – etablering af to talentpuljer, 2) bedre rekrutterings- og forfremmelsespraksisser. <p>At der som en del af den samlede indsats for at fremme medarbejdertrivsel og Københavns Kommune som attraktiv arbejdsplads om et år er udarbejdet handleplaner for, hvordan forvaltningerne vil opnå balanceret kønsfordeling på niveau 1, 2 og 3.</p> <p>At der udarbejdes halvårslige målinger på kønsfordelingen på niveau 1 og 2 med start i november 2006 for at kunne iagttage KLIKK-programmets (Kvindelige ledere i Københavns Kommune) effekt.</p> <p>(ØU 471/2006, 12. december 2006)</p>
---	--

Svar:	Sæt kryds
8.d Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for kvinder og mænd	X
Måltal, procedurer m.v. (beskriv):	KLIKK-programmets 2 talentpuljer, som består af de medarbejdere, der skal gennemgå lederudviklingsprogrammet, sammensættes kønsmæssigt

	<p>afbalanceret, så der deltager mindst 40 % kvinder/mænd.</p> <p>(ØU 471/2006, 12.december 2006, Bilag 1: Plan for "Kvindelige Ledere i Københavns Kommune"/KLIKK-programmet)</p>
--	--

Svar:	Sæt kryds
8.e Målsætninger om at sikre ligeløn	x
Måltal, procedurer m.v. (beskriv): (Eksempelvis at følge kvinder og mænds lønudvikling under "Ny Løn")	<p><u>IT- redskab til at tjekke konsekvenserne af lokal løndannelse for ligelønnen.</u></p> <p>Indførelsen af Ny Løn, nu lokal løndannelse, har givet mulighed for, at der sker en mere individuel løndannelse på de enkelte arbejdspladser. Det betyder, at lønudviklingen for kolleger, der tidligere fulgte samme spor, nu kan blive forskellig.</p> <p>Københavns Kommune og personaleorganisationerne ønsker ligeløn mellem kvinder og mænd. Derfor har Københavns Kommune og KTO/KFF i fællesskab udviklet et værktøj til at undersøge, om lokal løndannelse har konsekvenser for ligelønnen.</p> <p>Værktøjet beskriver trin for trin, hvordan ledere og tillidsrepræsentanter på en arbejdsplads eller i en større enhed kan foretage en selvevaluering for at undersøge, om lokal løndannelse medfører en skævhed i lønnen mellem de ansatte mænd og kvinder indenfor samme faggruppe.</p>

9. Andre ligestillingspolitiske målsætninger

Her beskrives eventuelle andre ligestillingspolitiske målsætninger, som ikke er blevet indfanget i spørgsmålene ovenfor. Eksempler på andre målsætninger kunne være målsætning om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd, målsætning om at skabe familievenlige arbejdspladser m.v.

Målsætninger:	Beskriv:
Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:	<p><u>Familievenlige lederarbejdspladser</u></p> <p>Aktiviteter med det formål at fremme familievenligheden på Københavns Kommunes leder-arbejdspladser.</p> <p>(ØU 471/2006, 12.december 2006)</p>
Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:	<p><u>Fremme af mandlige ansattes brug af barselsorlov.</u></p> <p><u>Byrådet har vedtaget:</u></p> <p>at fædre, der holder orlov i forbindelse med børnefødsel, holder</p>

	<p>gennemsnitlig 50 dage i 2009,</p> <p>at andelen af de fædre, der udnytter hele den 10 uger lange del af orlovsperioden, i hvilken faderen kan opnå fuld løn, udgør minimum 40% i 2009.</p> <p><i>(BR 430/06, vedtaget den 31. august 2006).</i></p> <p><u>Via overenskomst</u> Der er forud for overenskomstforhandlingerne rettet henvendelse til KL med opfordring til at overenskomsterne ændres i retning af større tilskyndelse til fædre til at holde længere orlov.</p> <p><u>Via kampagne</u> En informationskampagne målrettet mandlige medarbejdere, der anmoder om at afholde barselsorlov i forbindelse med sit barns fødsel, samt en mere generel informationskampagne rettet mod alle Københavns Kommunes medarbejdere, løber af stablen i efteråret 2007.</p>
Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:	
Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:	

10. Hvordan måler kommunen/regionen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet? (Sæt gerne flere kryds)

Svar:	Sæt kryds
Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	X
Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	X
Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger	
Andet (beskriv):	
Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	
Ved ikke	

Mangfoldighed

Der gøres opmærksom på, at besvarelse af spørgsmål 11 er frivilligt.

11. Hvilke af følgende områder er i øvrigt berørt i kommunen/regionens ligestillings- eller personalepolitik? (Sæt gerne flere kryds)

Svar:	Sæt kryds

Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse	
Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk	X
Ligestilling af personer med forskellig alder	
Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering	
Ligestilling af personer med forskellig religiøs overbevisning	
Ingen af ovenstående	
Andet (beskriv):	
Ved ikke	

11.a Arbejder kommunen/ regionen med en målsætning om at skabe lige muligheder for alle eller mangfoldig arbejdsplads?

Svar:	Ja	Nej
Målsætninger om at skabe en rummelig eller mangfoldig arbejdsplads	X	

Hvis ja, arbejder kommunen/ regionen med en eller flere indikatorer i tilknytning til målsætningen?

Svar:	Sæt kryds
Indikator for hvor mange personer af anden etnisk baggrund, der skal være ansat på kommunen/regionens arbejdspladser:	X
Indikator for hvor mange personer med funktionsnedsættelse, der skal være ansat på kommunen/regionens arbejdspladser:	X
Anden indikator (beskriv):	
Anden indikator (beskriv):	

11.b Arbejder kommunen/ regionen med andre initiativer, herunder initiativer i forbindelse med det europæiske år for lige muligheder for alle (beskriv venligst)?

_____ Hvor der indgås resultatkontrakter med ledere i kommunen, bør mangfoldighedsledelse indgå som en del af resultatmålingen. (Vedtaget af BR 14.6.06)

Overenskomstgrupper og ledelsesniveauer

I dette afsnit spørges der til kvantitative oplysninger om personalet – dels om kønsfordelingen indenfor overenskomstgrupper og dels kønsfordelingen blandt ledere på tre ledelsesniveauer.

I spørgsmål 13 skal kommunen/regionen oplyse antallet af ordinært ansatte kvinder og mænd, fordelt på overenskomstgrupper. Der indberettes tal pr. maj 2007.

I spørgeskemaet skal der angives absolutte tal, altså det faktiske antal af kvinder og mænd i de respektive grupper.

Inddelingen på overenskomstgrupper er meget detaljeret. I den efterfølgende bearbejdning af oplysningerne, vil grupperne blive slået sammen til færre og mere overordnede kategorier.

12. Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende overenskomstgrupper? Angiv venligst det samlede antal ansatte kvinder og mænd pr maj måned 2007 (Udfyld kun de relevante felter)

Overenskomstgrupper	Kvinder	Mænd
Akademikere	1164	866
Amtsbetj./pedeller v. ældrebol., Regioner		
Amtsvejmænd m.fl., Regioner		
Arbejds-, vej- og gartnerformænd, Kl		
Audiologiassistenter og -elever		
Badepersonale		
Beredsk.pers. i basis- og mesterstill., Kl	11	574
Beredskabspers. i chef/lederstillinger		12
Betjente, underformænd og medhj., Kbh	60	291
Bibliotekarer, ikke-faguddannede		
Bibliotekarer, incl. ledere	92	14
Brand- og ambulancepers., ledere, Kbh		
Brand- og ambulancepersonale, Frb		
Brand- og ambulancepersonale, Kbh		
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget		
Buschauffører m.v.		
Bygningskonstruktører	3	17
Chefer, Kl	45	107
Chefer, Regioner		
Chefer, ledende adm. pers., Kbh, Frb		
Dagplejeledere m.fl.		
Dagplejere	543	13
Driftsassistenten, Kbh	86	105
Edb-personale, Regioner		
Egu-elever, praktikaftale		
Ejendomsfunktionærer	13	88
Ergo- og fysioterapeuter m.v., Kl	500	50
Ergo- og fysioterapeuter, Kbh, Frb		
Erhvervsudd. servicassistenter- og elever	3	
Ernærings- og husholdningsøkonomer	19	
Ernæringsass.elever, Regioner, Kbh, Frb		
Flyvepladspersonale		
Formænd, mestre, skolebetjente, Kbh	49	209
Fotografer		
Grafisk personale	4	3
Hal-, stadion- og idrætsinspektører		
Handicapledsagere	14	14
Havne-, chefer, mestre, fogeder og ass.		
Hospitalspædagoger		
Husassistenter, ex. Kbh, Frb		
Husholdningsledere	1	

Håndværkere	39	295
Håndværkere, tjenestemænd, Kbh		
Journalister	6	6
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer		
Kedel- maskin- og motorpassere		1
Kommunallæger	11	8
Kontor- og edb-personale, ex. Kbh, Frb	3109	903
Kontoradministrativt personale, Kbh		
Kontorfunktionærer, Frb		
Kontorpersonale, Frb		
Kontraktansatte, tidl. HS		
Kort- og Landmålingsteknikere		
Kulturteknikere ved kulturhuse		
Laboratorie- og miljøpersonale	8	8
Ledende servicepersonale		
Ledende værkst.pers. mv., klientværkst.	4	13
Ledere/melleml. v. komm. ældreomsorg, Kl		
Legepladspersonale	32	43
Lægeseekretærer		
Lærere m.fl. ved sygeplejeskoler m.v.		
Lærere m.fl., folkeskolen, Kl, Frb		
Lærere m.fl., Kbh	2871	1671
Lærere m.fl., vidtg. specialundv. m.m.		
Lærere, gymn./hf-kurser	26	41
Maritimt personale		
Maskinm./sygehusmaskinm., Regioner		
Maskinmestre, Kbh		7
Medicinstud. i underordnet lægestilling		
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen	2	13
Miljøteknikere, Regioner		
Movia		
Museumsbetjente	11	15
Musikere m.fl., landsdelsorkestre		
Musikskoleledere		
Musikskolelærere	37	53
Neurofysiologiassistenter og -elever		
Oldfrueassistenter		
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	564	470
Overlæger, lægelige chefer m.v.	2	2
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse m.v.		
Personale i Movia		
Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.		
Personale ved jobcentre		
Personale ved parkeringservicekontoret	52	67
Personale ved teatre		
Pgu-elever	56	16

Piccoloer/piccoliner	1	
Plekehjemsforstandere, Kbh	14	5
Portører/sygehusportører		47
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	3208	781
Pæd. pers., døgninst. mv.	1267	596
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.		
Pæd. pers., særl. stillinger		
Pædagogiske konsulenter	29	7
Pædagogmedhjælper	2125	739
Pædagogstuderende	274	86
Redderelever	1	50
Reng.-/husass./køkkenarb., Kbh, Frb	1877	450
Rengøringsassistenter m.fl., ex. Kbh, Frb	3	
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse		
Skolebetjente, stedf./ass.skolebetj.m.v.		
Skov- og landskabsingeniører		
Social- og sundhedspersonale	6950	1124
Socialrådg./socialformidlere	482	98
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv	40	723
Speciallægekonsulenter	8	13
Syge- og sundhedspers., Frb		
Syge- og sundhedspers., Kbh	728	34
Syge- og sundhedspers.,basisgr.,Kl		
Syge- og sundhedspers.,basisgr.,Regioner		
Syge- og sundhedspers.,ledere, Kl	330	25
Syge- og sundhedspers.,ledere, Regioner		
Sygehusapotekere		
Sygehuslæger (hon.løn)		
Tandklinikassistenter	180	
Tandlæger	98	12
Tandplejere, Kl, Kbh, Frb	28	4
Tekn.serv.medarb./-ledere, p-vagter, Kl		
Tekn.servicemedarb./led. & Arb.led., Frb		
Tekniske designere m.fl.	45	58
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	16	35
Tilsynsførende læger, plejehjem		
Tilsynsførende ved hjemmeplejen, Kbh	34	
Tolke		
Trafikkontrollører/driftsassistent		
Underordnede læger (reservelæger)	7	8
Vaskeripersonale		
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.	265	127
Økonomaer, ernæringsass.- og elever, Kl		
Økonomaer,køkkenl.+ ernæringsass.,Kbh,Frb	252	18
Øvrige	126	172

13. Det samlede antal ansatte i kommunen/ regionen

Svar:	Kvinder	Mænd
Det samlede antal ansatte i kommunen/regionen	27825	11207

(Hvis der er uoverensstemmelse mellem summen af detailangivelserne og totaltallene - er det muligt at gå tilbage i skemaet til spørgsmål 12 og rette i oplysningerne)

Ledelsesniveauer**14. Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat i følgende ledelseskategorier? Angiv venligst antal kvinder og mænd på de respektive niveauer**

På niveau 1 placeres den øverste ledelse, på niveau 2 placeres de chefer, der refererer til den øverste ledelse og på niveau tre placeres alle øvrige ledere.

Niveau	Kvinder	Mænd
Niveau 1 Topchefer. (Kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer)	8	16
Niveau 2 Chefer. (Afdelingschefer/vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder, som f.eks. distriktsledere m.v.)	55	89
Niveau 3 Øvrige ledere. (Institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere)	1103	729

15. Er kommunal- eller regionsdirektøren kvinde eller en mand?

Svar:	Sæt kryds
Kvinde	
Mand	X

Kommunalbestyrelsen og regionsrådet

Der bliver ikke bedt om oplysninger vedrørende evt. tiltag for at fremme ligestilling i kommunalbestyrelser eller regionsråd, da det må bero på de politiske partiers indsats og tiltag på området. Kommunen eller regionen skal således alene oplyse om kønsfordelingen, mens der ikke skal oplyses om eventuelt arbejde i forhold til dette.

16. Er regionsformanden eller borgmesteren en kvinde eller en mand? (I Københavns Kommune vedrører spørgsmålet overborgmesteren)

Svar	Sæt kryds
Kvinde	X
Mand	

17. Hvordan er kønsfordelingen i kommunalbestyrelsen/ regionsrådet?

	Kvinder	Mænd
Medlemmer af kommunalbestyrelsen/regionsrådet	22	33
Ved ikke (sæt kryds):		

18. Hvor mange kvinder og mænd er formænd for stående udvalg under kommunalbestyrelsen/ regionsrådet (f.eks. formand for økonomiudvalget, formand for socialudvalget osv.)?

	Kvinder	Mænd
Antal formænd for stående udvalg	1	6
Ved ikke (sæt kryds):		

3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Hvad er kønsmainstreaming?

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal alle offentlige myndigheder inden for deres område, arbejde for at fremme ligestilling og indarbejde ligestilling i forvaltningen og planlægningen. Dette, at køn og ligestilling skal tænkes ind i det daglige arbejde, kaldes også for kønsmainstreaming – eller for kønsmainstreamingstrategien.

At kønsmainstreame sin forvaltning eller institution betyder, at man systematisk skal tænke køn og ligestilling ind i beslutninger, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet med kønsmainstreaming er at fremme ligestilling og dermed være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet.

19. Har kommunen/ regionen en samlet strategi, procedure eller plan for arbejdet med kønsmainstreaming?

	Sæt kryds
Ja	
Nej	
En strategi er under udarbejdelse	X
- Hvornår forventes den udarbejdet? (måned/år)	2007
Ved ikke	

Hvis ja, beskriv venligst kort strategiens indhold:

__Ligestillingsvurdering af indstillinger til politiske beslutninger.

Projektet retter sig mod at udvikle en model til at ligestillingsvurdere indstillinger til politiske beslutninger og retter sig mod sagsbehandlere af indstillinger til politiske beslutninger i Københavns Kommune og til medlemmerne af BR. Modellen skal baseres på erfaringer fra alle kommunens 7 forvaltninger og gennemførte pilot-tests i udvalgte forvaltninger. Projektet indgår desuden som del af et EU finansieret samarbejdsprojekt med Ligestillingsafdelingen, Socialministeriet, Århus Kommune, Frederikshavns Kommune og Randers Kommune. Projektet er funderet i en BR-beslutning den 29. februar 2006 og en ØU beslutning den 20. juni 2006. Om modellen vil blive implementeret afgøres af en BR-afgørelse ultimo 2007._

19.a Hvor er arbejdet med kønsmainstreamingstrategien forankret (Samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed, arbejdsgruppe m.v.)?

_Københavns Kommunes Centrale Ligestillingsudvalg, forvaltningerne og Ligestillingskonsulenten.

20. Kønsmainstreamer kommunen/ regionen nye initiativer, f.eks. kommunikation, politiske beslutninger, dataanalyse, kampagner, ressourcefordelingen eller noget helt andet?

Svar:	Sæt kryds
Ja, de fleste initiativer kønsmainstreames	
Ja, nogle initiativer er blevet kønsmainstreamet	x
Nej, vi har ikke endnu kønsmainstreamet initiativer	
Ved ikke	

Hvis ja, hvilke kriterier bestemmer om et bestemt initiativ, beslutning eller tiltag kønsmainstreames?

21. Har kommunen/ regionen igangsat et eller flere kønsmainstreamingsinitiativer?

	Sæt kryds
Ja	x
Nej	
Ved ikke	

Hvis ja, beskriv venligst kønsmainstreamingsinitiativerne et efter et med angivelse af baggrund, formål og indhold.

21.a	Beskriv
Initiativets titel	Se sprg. 2.
Serviceområde	
Initiativets baggrund	
Initiativets formål og indhold	
Initiativets resultat	

21.b	Beskriv
Initiativets titel	
Serviceområde	
Initiativets baggrund	
Initiativets formål og indhold	
Initiativets resultat	

21.c	Beskriv
Initiativets titel	
Serviceområde	
Initiativets baggrund	
Initiativets formål og indhold	
Initiativets resultat	

21.d	Beskriv
Initiativets titel	
Serviceområde	
Initiativets baggrund	
Initiativets formål og indhold	
Initiativets resultat	

21.e	Beskriv
Initiativets titel	

Serviceområde	
Initiativets baggrund	
Initiativets formål og indhold	
Initiativets resultat	

22. Har kommunen/ regionen igangsat initiativer der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame?

	Sæt kryds
Ja	
Nej	x
Ved ikke	

Ordet er frit...

23. Ordet er frit... I er meget velkommen til at supplere jeres besvarelse af ovenstående spørgsmål med kommentarer og / eller forslag, som I finder relevante.

Indberetning af ligestillingsredegørelsen er nu afsluttet.

Når alle indberetninger er modtaget og oplysningerne analyseret vil I på adressen www.ligestillingidanmark.dk kunne se hovedresultaterne af stat, kommuner og regioners indberetninger, herunder sammenligne jer med andre!