

7. Forøgelse af rekrutteringsgrundlaget (2008-108046)

Københavns Kommune er ramt af den lave ledighed. Det kan i sidste ende betyde serviceforringelser overfor borgerne. Alle muligheder bør derfor afsøges for at gøre en ekstra indsats for at øge rekrutteringsgrundlaget – herunder en række ligestillingsindsatser.

INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget over for Borgerrepræsentationen anbefaler,

1. at de foreslåede ligestillingstiltag godkendes til at styrke Københavns kommunes rekrutteringsgrundlag:
 - a. Pilotforsøg med resultatlønskontrakter
 - b. Udarbejdelse af ligestillingsbarometer
 - c. Analyse af kønsskævheder i aflønning i KK
 - d. Promovering af værktøjet ”Tjek lige lønnen”
 - e. Iværksættelse af to mainstreamingsprojekter om hhv. nedsættelse af bilbrugere i København og kønsmæssig kortlægning af kommunens sportstilbud
2. at den beskrevne organisering af mainstreamingsarbejdet i KK godkendes
3. at OB bemyndiges til, på vegne af Københavns Kommune, at underskrive Ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse og at Charteret bruges aktivt til at brande kommunen som ligestillingsforegangskommune.

Problemstilling

Københavns Kommune er, ligesom landets øvrige offentlige arbejdspladser, ramt af lav ledighed. Det er vanskeligt at rekruttere medarbejdere på væsentlige områder og det kan i sidste ende betyde serviceforringelser overfor borgerne. Alle muligheder bør derfor afsøges for at gøre en ekstra indsats for at øge rekrutteringsgrundlaget - også til kommunens lederstillinger - og for at fastholde de medarbejdere, der allerede er ansat.

Kommunen har allerede en stor talentmasse blandt kommunens medarbejdere, som kan motiveres og dygtiggøres til at søge lederstillinger i kommunen. Det er dog lige så vigtigt, at arbejde målrettet på at skaffe nye ansøgere/profiler på ellers mandsdominerede eller kvindedominerede stillingskategorier, således at rekrutteringsgrundlaget udvides. Særligt på toplederstillingerne i kommunen er der behov for en aktiv indsats, der kan øge rekrutteringsgrundlaget med flere kvindelige ansøgere. Tilsvarende er der store potentialer i at kunne tiltrække flere mænd i omsorgsfagene både som ledere og medarbejdere.

Løsning

På tværs af forvaltningerne gøres der allerede en del for at sikre dette. ØKF foreslår, at kommunen skal satse på en endnu mere proaktiv indsats med følgende nye initiativer:

- Pilotafprøvning på et eller flere udvalgte områder med **Resultatlønskontrakter**, der giver bonus til direktører, som forøger andelen af niveau 2 og 3 ledere af det underrepræsenterede køn i forvaltningerne. Eftersom de administrerende direktører ikke har resultatlønskontrakter giver det bedst mening at målrette indsatsen til niveau 2. Forsøget kan blive en del af ØKFs pågående arbejde med at lade kommunens ledere overgå fra åremålsansættelser til resultatlønskontrakter. En ligestillingsindsats i dette arbejde kræver en dispensation fra Ligebehandlingsloven. Dispensationen skal søges i enten Beskæftigelsesministeriet eller Velfærdsministeriet – alt efter om ministerierne afgør, at der er tale om et beskæftigelsesspørgsmål eller et kommunalt spørgsmål. Der er ingen garanti for at dispensationen gives, da beslutningen ligger i ministerens hænder.
- Efter model af kommunens Integrationsbarometer, kortlægges kommunens centrale tal for Ligestilling i et årligt **Ligestillingsbarometer**. Dette kan synliggøre København som ligestillingsforegangskommune. Tiltaget kan virkeliggøres ved at sikre, at det kommende ledelsesinformationssystem er kønsopdelt på alle relevante data.
- En **ligelønsanalyse** af eventuelle kønsskævheder i kommunens aflønninger. Analysen kan enten bruges som en del af kommunens generelle brand som ligestillingsorienteret kommune. Men det kunne også gøres til en mere offensiv indsats.
- Kommunens ligelønsværktøj **Tjek lige lønnen** promoveres som et værktøj til at vurdere om den enkelte arbejdsplads uddeler lokale lønmidler kønsskævt. Arbejdspladser som har gennemført dette ligelønstjek og kan dokumentere ligeløn kan brande sig på dette.

Mainstreaming af serviceydelser

I henhold § 4 i ligestillingsloven og til kommunens egen ligestillingspolitik, er Københavns kommune forpligtet til at leve op til at tænke ligestilling ind i al planlægning og forvaltning rettet mod borgerne – det som i fagtermer kaldes mainstreamingsstrategi.

ØU har den 8. april 2008 vedtaget et værktøj til ligestillingsvurdering og kvalitetsudvikling af kommunale serviceydelser (kaldet LIV-værktøjet.) Værktøjet er netop lanceret på kommunens intranet og TMF har påbegyndt ligestillingsvurderingen af Center for Trafik og Center for Park og Naturs politiske indstillinger - et pilotforsøg som TMF gennemfører indtil august 2009. LIV-værktøjet er derudover tilgængeligt som værktøj for alle sagsbehandlere som frivilligt kan vælge at bruge det. LIV-værktøjet er således det ene ben i Københavns Kommunes aktive mainstreamingsstrategi.

ØKF anbefaler, at København går videre med at implementere et andet ben i mainstreamingsstrategien: Konkrete projekter med at arbejde køn ind i kommunens serviceydelser. Ved at intensivere indsatsen på mainstreamingsområdet kan kommunens serviceydelser forbedres ved at bygge på en mere differentieret forståelse af borgernes behov. Igennem en række synlige mainstreamingsprojekter i kommunen kan denne kvalitetsforbedring af serviceydelser også bidrage til at gøre Københavns kommune som arbejdsplads mere attraktiv i potentielle ansøgere øjne.

ØKF anbefaler derfor, at BR skal beslutte nogle målsætninger for konkrete mainstreamingsprojekter, som forvaltningerne kan iværksætte inden juni 2009, hvor den næste Ligestillingsredegørelse skal udarbejdes – og hvor kommunen måles på dette arbejde. I det nedenstående er der nævnt to borgerrettede områder, som er oplagte at kønsmainstreame:

- **Indarbejde køn** i en strategi for at **nedsætte antallet af bilbrugere** i København. Eftersom det især er mænd, der fylder op som bilister på vejene, kan en forståelse af mænds transportbehov kvalificere indsatsene for at gøre København til en grønnere by. (TMF)
- **Kortlægge sportstilbudene** i forhold til kønsdimensionen. Hvem bruger de sportstilbud kommunen stiller til rådighed, er der forskel på kønnes adgang? Er der grupper som står helt uden sportstilbud, eller som har dårligere chancer for at bruge tilbudene? Hvordan sikres det at begge køn får adgang til sportstilbudene? (KFF)

ORGANISERING AF ARBEJDET MED MAINSTREAMINGSSTRATEGIEN

Desuden udestår der et problem i forhold til at afgøre hvem, der skal fungere som implementeringsorgan for ligestillingsvurderingsmodellen og mainstreamingsstrategien og hvem der således sikrer udbredelse og fremdrift. Ligestillingsarbejdet vedrørende personaleområdet koordineres igennem Det Centrale Ligestillingsudvalg (CLU), som består af udpegede HR-konsulenter fra de 7 forvaltninger samt repræsentanter for de faglige organisationer. Men eftersom ligestillingsvurderingsværktøjet og mainstreamingsstrategien retter sig mod borgerrettede serviceydelser, oplever CLUs repræsentanter sig ikke som de mest centrale spillere i forhold til at implementere værktøjet i forvaltningerne og personalecheferne har sagt nej til at træffe beslutningen vedrørende spørgsmålet.

Det foreslås således, at den fremtidige organisering ser sådan ud:

- BR fastsætter, efter indstilling fra ØU, mål for arbejdet med mainstreaming.
- Indstillingen fra ØU sendes i høring i de stående udvalg inden forelæggelsen for BR.
- Projekterne gennemføres af forvaltningerne og koordineres af Ligestillingskonsulenten i CHR, ØKF.
- ØU følger op på målsætningerne i forbindelse med aflevering af Ligestillingsredegørelserne hvert andet år.

Forudsætningen for denne omorganisering er, at BR træffer beslutning om, at koordineringen skal varetages af Ligestillingskonsulenten, og at opfølgningen skal varetages af ØU.

UNDERSKRIVELSE AF CHARTER FOR FLERE KIVNDER I LEDELSE

Charter for flere kvinder i ledelse er udarbejdet af Ligestillingsafdelingen i Velfærdsministeriet og er underskrevet af en række virksomheder allerede, herunder SAS, Grundfos, Århus Kommune, Syddansk Universitet, Irma, Beskæftigelsesministeriet, Lægemiddelstyrelsen, Nykredit, Personalestyrelsen og COWI.

Eftersom Københavns Kommune enten allerede arbejder med de områder Charteret omtaler eller har initiativer på vej, vil underskrivelsen af charteret være en udgiftsneutral mulighed for at brande Københavns Kommune som attraktiv arbejdsplads og som en ligestillingsorienteret kommune.

Desuden er Københavns kommunes resultater mht. antallet af kvindelige ledere så gode at dette også burde blive kendt for offentligheden. (Se bilag 2, Notat om Charter for flere kvinder i ledelse.)

Økonomi

Projekterne gennemføres indenfor det eksisterende budget.

Videre proces

Mainstreaming

BR fastsætter mål for arbejdet med mainstreaming, herunder **Indarbejdelse af køn** i en strategi for at **nedsætte antallet af bilbrugere** i København og **Kortlægning af sportstilbudene** i forhold til kønsdimensionen. De tilhørende mainstreamingsprojekter sendes i høring i TMF og KFF og forelægges herefter BR.

Charter

Under forudsætning af at ØU godkender indstillingspunktet om at underskrive charteret for flere kvinder i ledelse sendes indstillingspunktet i BR den 13.11.2008. Herefter underskriver OB Charteret og indsender det til Ligestillingsafdelingen i Velfærdsministeriet. ØKF varetager det videre arbejde med at formidle viden og resultater på Ligestillingsministerens hjemmeside.

Claus Juhl

Bjarne Winge

bilag

- [1. Eksisterende arbejde for forøgelse af rekrutteringsgrundlaget igennem ligestillingsindsatser 1](#)
- [2. Notat om Charter for flere kvinder i ledelse](#)
- [3. Cover Charter for flere kvinder i ledelse](#)
- [3.a Bekræftelse af tilslutning til Charter for flere kvinder i ledelse](#)

