

5. Københavns Kommunes ligestillingsredegørelse 2009 (2009-80626)

Hvert andet år skal landets kommuner og regioner i henhold til Ligestillingslovens § 5a gøre status over ligestillingen mellem mænd og kvinder i kommunen/regionen og indberette denne redegørelse til Ligestillingsministeren. Den næste redegørelse skal være sendt til ligestillingsministeren senest den 1. november 2009.

INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller at Økonomiudvalget over for Borgerrepræsentationen anbefaler,

1. at vedlagte udkast til Københavns Kommunes redegørelse for situationen med hensyn til kønsligestilling på personale- og serviceområdet samt det politiske felt godkendes og afgives til ligestillingsministeren.
2. at vedtage den foreslåede deadline for opfyldelsen af måltallene for kønsbalanceret ledelse ultimo 2013.
3. at det over for forvaltningerne indskræpes, at de skal arbejde for at opfylde ligestillingslovens krav om at indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Problemstilling

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde oplysninger om

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Ud fra indberetningerne fra alle landets kommuner offentliggøres en række nøgletal og oplysninger på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk. På hjemmesiden kan man sammenligne indsatsen i de forskellige kommuner og søge inspiration til ligestillingsarbejdet. Formålet med kommunerne og regionernes ligestillingsredegørelser er, at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen og regionen og i kommunalbestyrelsen eller regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Løsning

Københavns Kommunes redegørelse 2009 (bilag 2) gøres tilgængelig for borgerne på www.kk.dk. Desuden arbejdes der i øjeblikket på et ligestillingsbarometer, der skal ligge på www.kk.dk og som vil synliggøre Ligestillingsredegørelsens oplysninger på en mere formidlingsvenlig måde.

LIGESTILLING I PERSONALEPOLITIKKEN

Københavns Kommune har en god tradition for arbejde med ligestilling i forhold til personalepolitikken. Således fremgår det af redegørelsens spørgsmål 3-5, at kommunen bl.a. arbejder med at fremme kønsblandede arbejdspladser med det tværgående projekt *Mænd i omsorgsfag*. Ligeledes gøres der indsatser for at fremme lige adgang til kompetenceudvikling igennem *KLIKKs* (Kvindelige Ledere i Københavns Kommune) ledertalentudviklingsprogrammer *LUP1* og *LUP2*. Ligesom der arbejdes for at sikre ligeløn dels igennem den tværgående taskforce, der skal kortlægge kønskævheder i kommunens aflønninger, dels med det elektroniske værktøj *Tjek lige lønnen*.

Københavns Kommunes største ligestillingsmæssige succes handler om at ændre kønsfordelingen blandt de øverste ledere i kommunen, hvor målsætningen om at intet køn skal repræsenteres med mindre end 40 % (*BR 429/06*) er tæt på opfyldelse. (*Spørgsmål 7*) På niveau 1 er kønsfordelingen kraftigt forbedret siden Ligestillingsredegørelsen 2005 og 2007. Kvindeandelen er således forhøjet fra 17 % i 2005 til 33 % i 2007, og til 38% i 2009. Til gengæld er udviklingen på niveau 2 og 3 gået en smule tilbage (Se spørgsmål 7 og bilag 2) Imidlertid dækker tallene over store forskelle mellem forvaltningerne (se bilag 2). Derfor ansøger Københavns Kommune Indenrigs- og Socialministeriet om lov til at gennemføre et pilotprojekt, hvor direktører, der forøger andelen af det underrepræsenterede køn på niveau 1 og 2 opnår en bonus.

I forbindelse med tiltrædelsen til Charter for flere kvinder i ledelse er Københavns Kommune blevet anmodet om at sætte deadlines på vores måltal. For at fastholde den positive udvikling i forhold til kønbalanceret foreslås det, at målsætningen om at intet køn samlet set indenfor hhv. niveau 1, 2 og 3 er repræsenteret med mindre end 40 % blandt alle kommunernes ledere tilføjes en deadline.

Det indstilles, at BR fastlægger ultimo 2013 som det tidspunkt, hvor målsætningen skal være opnået.

LIGESTILLING I SERVICEYDELSERNE TIL BØRGERNE

Det fremgår af redegørelsen, at Københavns Kommune har intensiveret sit arbejde med ligestilling i forhold til borgerserviceydelserne (spørgsmål 2 og 14), men endnu ikke arbejder systematisk med at indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Teknik og miljøforvaltningen har gennemført en række projekter med belysning i Fælledparken og ved Sjællør station for at gøre især kvindelige bybrugere mere trygge. Forvaltningen har desuden indtænkt køn i forhold til udvikling af legepladser. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har også igangsat en række ligestillingsinitiativer med fokus på at styrke indvandrerkvinders situation herunder forbedre kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Sundheds- og omsorgsforvaltningen har iværksat initiativer til mænd i dagtilbudene og Socialforvaltningen har en række aktiviteter målrettet udviklingshæmmede kvinder.

I forbindelse med fejringen af 100 året for kvinders valgret har Københavns skoler fået stillet undervisningsmateriale om køn og etnisk ligestilling, demokratisk deltagelse og mangfoldighed til rådighed ligesom skolerne i foråret 2009 har kunnet deltage i demokratifestivalen *Brug din stemme!* Desuden har København gennemført en mentorordning, der kobler etniske minoritetskvinder med kvindelige politikere for at forbedre minoritetskvinders deltagelse i politiske fora – ikke mindst i Københavns Borgerrepræsentation. 6 veje og pladser i København har fået navn efter de første kvinder i Borgerrepræsentationen: Marie Christensens Plads, Elna Munchs Plads, Helga Larsens Plads, Vibeke Salicats Have, Olivia Nielsens Gade, Julie Ahrenholst Vænge.

KØNSMAINSTREAMING I FORVALTNING OG PLANLÆGNING

Der arbejdes endnu ikke systematisk med decideret kønsmainstreaming, hvor køn tænkes ind i al forvaltning og planlægning, som kommunen er forpligtet til af §4a i Lov om Ligestilling mellem kvinder og mænd. Der er iværksat initiativer, som muliggør forbedring af disse mangler. Flere forvaltninger har gennemført mainstreaming af dele af deres serviceydelser, BIF og TMF kønsopdeler således centrale statistiske målinger. Kommunens ligestillingsvurderingsværktøj (LIV) kan bruges til at kønsmainstreame politiske beslutninger. TMF afprøver i øjeblikket værktøjet i et pilotforsøg, hvor politiske indstillinger kønskonskevnsvurderes i forhold til at udvikle services som ikke rammer kønsmæssigt skævt. Evalueringen af forsøget ventes i efteråret 2009. Desuden er der nedsat en taskforcegruppe, der skal arbejde med mainstreaming.

For at støtte op om dette arbejde anbefaler Økonomiforvaltningen, at Økonomiudvalget overfor forvaltningerne indskærper, at de skal arbejde for at indføre ligestillingslovens krav om at indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Økonomi

Udgifterne i forbindelse med udarbejdelse af Ligestillingsredegørelsen afholdes indenfor Økonomiforvaltningens eksisterende budget.

Videre proces

Under forudsætning af at BR godkender forslaget, indsendes redegørelsen til Ligestillingsministeren.

Claus Juhl

Bjarne Winge

bilag

[1. Skema til indberetning](#)

[2. Kønsfordelingen af ledere i KK](#)

