

4. Resultater af lønanalyse (2010-64066)

Orientering om notat om lønforskelle mellem kvinder og mænd i Københavns Kommune, samt forslag til fremtidige indsatser.

INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget over for Borgerrepræsentationen anbefaler,

1. at notatet om lønforskelle tages til efterretning,
2. at resultatet af undersøgelsen synliggøres på intra- og internettet og sendes til sikkerheds- og samarbejdsudvalg med henblik på yderligere undersøgelse og drøftelse, for derigennem at inspirere forvaltningerne og arbejdspladserne til at forholde sig undersøgende blandt andet i forbindelse med indgåelse af lokallønsaftaler og herunder blandt andet forhåndsaftaler,
3. at der arbejdes på løbende at tilvejebringe nøgletal på ligelønsområdet fordelt på faggrupper og institutionstyper. Økonomiforvaltningen vil fremlægge et forslag til handling og økonomi i forbindelse med budgetforhandlingerne 2011, samt
4. at der, når nøgletal er tilvejebragt udarbejdes halvårlig status på området til Økonomiudvalget.

Problemstilling

Med udgangspunkt i et ønske om at belyse og undersøge graden af uligelønsproblematikken i Københavns Kommune, besluttede BR den 13. november 2008, at iværksætte en ligelønsanalyse blandt Københavns Kommunes medarbejdere.

Undersøgelsens formål var at afdække i hvilket omfang eventuelle forskelle på gennemsnitslønnen for mænd og kvinder indenfor udvalgte faggrupper kan forklares med strukturelle faktorer. Der har været analyseret lønforskelle indenfor 9 udvalgte faggrupper.

Resultatet af undersøgelsen leder frem til 9 nøgletal, et for hver af de udvalgte faggrupper.

Lønforskellene mellem mænd og kvinder er beregnet som kvinders gennemsnitlige timeløn som en procentdel af mænds timeløn.

I nedenstående oversigt vises hovedkonklusionen fra undersøgelsen.

| Faggruppe | Procent |
|------------------------------------|---------|
| Ansatte på døgninstitutionsområdet | 94,8 |
| Akademikere | 93,1 |
| Bibliotekarer | 102,2 |
| Lærere | 96,3 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Kontorpersonale | 86,6 |
| Ledende syge- og sundhedspersonale | 88,3 |
| Ikke-faglærte lønarbejdere | 97,0 |
| Specialarbejdere | 99,6 |
| Vejledere/undervisere | 98,6 |

Resultat af undersøgelsen er, at der er mærkbare lønforskelle inden for enkelte faggrupper, også når der er korrigeret for kønsforskelle hvad angår fordeling på alder, anciennitet og forvaltning. For 8 ud af de 9 faggrupper der er undersøgt, har mændene højere løn end kvinder. Og for 4 af grupperne er forskellen på mere end 5 %, for kontorpersonale er kvinders løn næsten 14 % lavere end mænds.

Kommunen har en række andre tiltag som sigter på at skabe bedre udvikling af ligestilling i Københavns Kommune. I denne forbindelse kan nævnes:

Kommunens Lederuddannelsesprogram (LUP) som skal bidrage til, at der fremover findes både talentfulde kvinder og mænd, som er kvalificerede til at søge lederstillinger i Københavns Kommune. De 7 adm. direktører udvælger deltagerne blandt kommunens niveau 2- og 3- ledere samt blandt medarbejdere uden eller med lidt ledererfaring. (På LUP 1 er der 52 % mænd og 48 % kvinder, på LUP 2 er der 56 % mænd og 44 % kvinder.)

Tværgående mentorordning for ledere, der skal understøtte lederes udvikling. Ordningen blev sat i gang for at gøre det mere attraktivt for kvinder at søge lederstillinger, men er åben for både mænd og kvinder.

'Farforever'-kampagnen har gennem oplysning og underholdning opfordret fædre ansat i Københavns Kommune til at bruge de 14 ugers betalt barsel, de har ret til. Hjemmesiden www.farforever.dk rummer de aktuelle barselsregler og andet underholdende og oplysende materiale. Her kan man også læse at andelen af kommunalt ansatte fædre, der tager 10 ugers barsel, er steget fra 9 % i 2005 til 21 % i 2009. Samtidig har fædrene i gennemsnit barselsorlov i 38 dage. Det er 12 dage længere end i 2005.

I marts måned lancerede København desuden landets første **Ligestillingsbarometer**. På www.kk.dk/ligestillingsbarometer kan man få overblik over ligestillingsudviklingen i Københavns Kommune. F.eks. i forhold til

- Fordelingen af mænd og kvinder inden for faggrupper og i forvaltningerne
- Kønsfordelingen blandt lederne
- Udvælgelsen til lederudviklingsprogram
- Fædre på barsel
- Andelen af mandlige ansatte i omsorgsfag
- Kønsfordelingen i BR og de 7 politiske udvalg

Barometret viser, at København har opnået gode resultater med sine ligestillingsindsatser. Fx er det lykkedes at få 43 % kvindelige direktører. Kvinderne er også på fremmarch i Borgerrepræsentationen, hvor de i dag udgør 49 % af medlemmerne. På landsplan er gennemsnittet af kvindelige kommunalpolitikere 32 %. 3 af Københavns 7 borgmestre er kvinder.

Løsning

Økonomiforvaltningen anbefaler at, resultatet af undersøgelsen synliggøres på intra- og internettet (www.kk.dk/Ligestillingsbarometer) og sendes til sikkerheds- og samarbejdsudvalg med henblik på yderligere undersøgelse og drøftelse, for derigennem at inspirere forvaltningerne og arbejdspladserne til at forholde sig undersøgende blandt andet i forbindelse med indgåelse af lokallønsaftaler og herunder blandt andet forhåndsftaler.

Til hjælp for arbejdspladserne og forvaltningernes undersøgelser stiller kommunen sit digitale ligelønsværktøj **Tjek lige lønnen** til rådighed – det er en trin for trin vejledning, som vurderer den enkelte arbejdsplads' status vedrørende ligeløn.

Desuden bør der løbende tilvejebringes nøgletal på ligelønsområdet fordelt på faggrupper og institutionstyper. Økonomiforvaltningen arbejder videre med en løsning som muliggør smidige løntræk som en del af et samlet HR-datasystem – og som muliggør en halvårlig orientering af Økonomiudvalget af kønsopdelt lønstatistik på enheds/institutionsniveau.

Økonomi

Økonomiske beregninger er under udarbejdelse og fremlægges i budgetforhandlingerne 2010.

Videre proces

Økonomiforvaltningen vil fremlægge et forslag til handling og økonomi til budgetforhandlingerne 2010.

Bjarne Winge

/Claus Juhl

bilag

[1 - Notat om lønforskelle mellem mænd og kvinder i Københavns Kommune](#)

