

REFERAT Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling d. 06-06-2016

Mødedato Mandag d. 06. juni 2016 kl. 11:00

Mødested Torben Rosbachs kontor

Indholdsfortegnelse

Referat fra sidste møde.....	3
Ligestillingsvurdering af overenskomster/aftaler.....	4
Etnisk ligestilling 2011-2015.....	7
Ligestillingsredegørelse - Nyborg Kommune 2015.....	9
Invitation til deltagelse i fejring af kvinders rettigheder.....	10
Orientering og møder 2016.....	11

Punkt 1: Referat fra sidste møde

Sagsfremstilling

1. Referat fra sidste møde

Sagsnr.	450-2015-8277	Initialer	UHV	Åbent
---------	---------------	-----------	-----	-------

Sagsfremstilling

Opfølgning på referat fra sidste møde 29.2.2016.

Indstilling

Til efterretning

Bilag

450-2016-38713 Samlet referat - Ligestillingsudvalget den 29. februar 2016, kl. 11:00 - 12:00

Beslutning i Ligestillingsudvalget 6. juni 2016:

Fraværende: Gitte Blomstrøm (LO)

Ingen bemærkninger

Bilag

Samlet referat - Ligestillingsudvalget den 29. februar 2016, kl. 11:00 - 12:00

Punkt 2: Ligestillingsvurdering af overenskomster/aftaler

Sagsfremstilling

2. Ligestillingsvurdering af overenskomster/aftaler

Sagsnr.	450-2015-1141	Initialer	UHV	Åbent
---------	---------------	-----------	-----	-------

Sagsfremstilling

Jf. sidste møde i ligestillingsudvalget 29.2.2016 drøftes lokal opfølgning på 3 rapporter vedr. ligestillingsvurdering. Teksten fra personaleweb siger følgende om rapporterne:

Ved OK-13 aftalte parterne, at gennemføre et projekt om kønsmainstreaming af tre generelle aftaler, nemlig "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", "Aftale om kompetenceudvikling" og "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne".

Desuden blev det aftalt, at HK Kommunals overenskomst for administration og IT mv. og FOA's SOSU-overenskomst skulle kønsmainstreames.

Formålet med projektet er at tilvejebringe en fælles viden, til gavn for såvel parterne som kommunerne, om der på grund af "blinde vinkler" forekommer utilsigtede kønsskæve konsekvenser på baggrund af de aftaler, parterne har indgået og på baggrund af de overenskomster, som er indgået mellem KL og henholdsvis HK Kommunal og FOA. Parterne vil, såfremt der er "blinde vinkler", drøfte evt. initiativer, der kan fremme ligestillingen.

Resultater for de generelle aftaler

Resultatet af undersøgelsen af de tre generelle aftaler er følgende rapporter, som er udarbejdet for parterne af Team Arbejdsliv og SFI.

- "Kønsmainstreaming af generelle aftaler for KL og Forhandlingsfællesskabet – En kvalitativ undersøgelse",
- "Kønsmainstreaming af generelle aftaler for KL og Forhandlingsfællesskabet – kvantitativ del".

Konklusioner og synspunkter i rapporterne er alene udtryk for Team Arbejdsliv og SFI's resultater, men afspejler ikke nødvendigvis parternes holdning.

I forhold til de overordnede generelle resultater peger Team Arbejdsliv og SFI blandt andet på følgende:

- Der er ikke i kommunerne fokus på køn i forhold til de tre generelle aftaler (MED-aftalen, Aftale om kompetenceudvikling og Aftale om trivsel og sundhed),
- At aftalerne ikke anvendes til at forebygge eller imødegå kønsforskelle på kommunale arbejdspladser,
- At ingen af de interviewede vurderer, at de undersøgte aftaler i deres ordlyd er kønsskæve eller at de udmøntes kønsskævt i kommunerne.

I forhold til MED-aftalen peger Team Arbejdsliv og SFI blandt andet på følgende:

- At den kønsmæssige sammensætning af medarbejderrepræsentanter på forskellige niveauer i MED-systemet er en kønsblind plet, idet der er en overrepræsentation af mænd,
- At der er en kønsblind plet i forhold til at modvirke en utilsigtet kønsskævhed, når det drejer sig om de tillidsvalgtes mulighed for at varetage deres hverv, idet TR på kvindedominerede arbejdspladser ofte repræsenterer et meget stort antal kolleger fordelt på forskellige arbejdspladser,
- At der ikke er fokus på køn i MED-udvalgenes drøftelser eller i de retningslinjer, vejledninger og politikker, der udarbejdes.

I forhold til Aftale om kompetenceudvikling peger Team Arbejdsliv og SFI blandt andet på følgende:

- At der kan opstå en utilsigtet kønsskævhed som følge af, at ledere på arbejdspladser med henholdsvis mange kvinder og mænd i praksis har forskellige muligheder for at gennemføre individuelle MUS og udarbejde individuelle udviklingsplaner, idet fx ledere i hjemmeplejen, hvor der er mange kvinder, har et væsentligt større antal medarbejdere at skulle gennemføre MUS med end en leder for fx park og vej, hvor der er mange mænd.

I forhold til Aftale om trivsel og sundhed peger Team Arbejdsliv og SFI blandt andet på følgende:

- At der ikke i kommunerne er fokus på køn i forhold til trivsel, stress eller sygefravær, hvilket betragtes som en kønsblind plet,
- At aftalen om trivsel og sundhed ikke anvendes til at forebygge eller modvirke kønsskævheder i forhold til trivsel, stress eller sygefravær.

Resultater fra undersøgelsen af overenskomsten mellem KL og HK Kommunal

Når det gælder overenskomst overenskomst for administration og IT mv. mellem KL og HK Kommunal har SFI og Team Arbejdsliv undersøgt, hvordan overenskomstens bestemmelser om løn samt den lokale lønforhandlingsproces i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder.

- Den umiddelbare antagelse hos både ledere og tillidsrepræsentanter er, at der ikke er kønsforskelle i hverken proces eller resultat. De lokale parter anvender dog ikke de tilgængelige kønsopdelte lønstatistikker og ved derfor reelt ikke, om der er lønforskelle mellem de to køn.
- Den kvantitative analyse viser, at for assistenter er den gennemsnitlige bruttoløn for mand og kvinder typisk på nogenlunde samme niveau. For specialister gælder derimod typisk, at mænd får mere i bruttoløn end kvinder.
- Andelen af mænd er større blandt specialister end blandt assistenter og ser man på de forskellige specialistgrundlønninger gælder, at jo højere grundløn jo højere er andelen af mænd.
- Der er forskelle på, hvor meget mænd og kvinder får i centrale og lokale tillæg. Blandt assistenter får især kvinder centrale tillæg, mens mænd især får lokale tillæg. Centrale tillæg er fx overenskomstens bestemmelser om kvalifikationsløn for erfaring, mens lokale tillæg er tillæg der er aftalt mellem leder og tillidsrepræsentant. For specialister – hvor der ikke er overenskomstbestemmelser om centrale tillæg – gælder, at mænd typisk får mere i lokale tillæg end kvinder.
- Den kvalitative undersøgelse peger på, at få midler til lokal løn, fravær af lønpolitik og klare kriterier samt mangel på gennemsigtighed i lønnen gør det vanskeligt at opdage, arbejde med og diskutere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder.
- De lokale forhandlere nævner, at årsager til eventuelle kønsforskelle i lønnen kan være den horisontale kønsarbejdsdeling og forskellige opgavetyper samt betydningen af markedsmekanismer. Mænd har stillings- og opgavetyper, der belønnes højere og er sværere at rekruttere arbejdskraft til.
- Ved de årlige forhandlinger lægger tillidsrepræsentanten vægt på kvalifikationer og uddannelse, mens lederen lægger vægt på synlighed og fleksibilitet. Nogle kriterier for tillæg kan være vanskelige at definere og kan gøre det svært, at aftale tillæg til medarbejdere – typisk kvinder -, der er for ”stille og selvudslettende”.

Resultater af undersøgelsen af overenskomsten mellem KL og FOA

På SOSU-området har Team Arbejdsliv og SFI undersøgt sammenfattet resultaterne vedr. kønsskævheder således:

- Arbejdsgiver såvel som lønmodtager har en forudgående opfattelse af, at der ikke er lønforskelle mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen. Ingen anvendte de tilgængelige kønsopdelte lønstatistikker.
- FOA rapporten viste, at mænd i de fleste stillingsgrupper får mere i bruttoløn end kvinder.
- For stillingsgrupperne SOSU-ass., SOSU-hj. og ikke-uddannet er kvinders gennemsnitlige bruttomånedsløn hhv. 96,7 pct., 97,6 pct. og 96,3 pct. af mænds. Lønforskellen skyldes primært, at mænd oppebærer et højere genetillæg end kvinderne – dvs. mænd er mere villige til at arbejde aften-nat. Kvinders gennemsnitlige genetillæg udgør hhv. 70,3 pct., 70,1 pct. og 87,2 pct. af mænds for de tre ovennævnte stillingskategorier
- Arbejdsgiverne fremhæver, at SOSU-kvinderne er ”pæne piger” og derfor stiller meget få lønkrav. Det samme gør sig gældende med mænd af anden etnisk herkomst end dansk.
- Der er næsten ingen mænd omfattet af SOSU-overenskomsten. Uddannelsen er ikke attraktiv for mænd. Mænd bruger uddannelsen som et springbræt til at videreudanne sig til fx falckredder eller sygeplejerske. Kvinderne bruger ikke uddannelsen som et springbræt. De vil oftest gerne videreudanne sig indenfor overenskomstens område (fx fra hjælper til assistent)

- See more at: <http://www.personaleweb.dk/kompetencer/k%C3%B8nsmainstreaming-af-generelle-aftaler-og-overenskomster-p%C3%A5-hk-og-foa-omr%C3%A5det#sthash.jiesrqWO.dpuf>

Indstilling

Drøftelse af lokal opfølgning på de 3 områder/rapporter vedr. generelle aftaler, HK-området samt FOA-området.

Bilag

450-2016-34162 Tak for jeres medvirken

Beslutning i Ligestillingsudvalget 6. juni 2016:

Fraværende: Gitte Blomstrøm (LO)

Rapporter blev gennemgået og drøftet, herunder muligheden for at arbejde videre med et specifikt område. Emnerne kompetenceudvikling, lønforskelle mellem køn og udfordringer på demensområdet blev også drøftet, herunder muligheden for at arbejde videre med mænd i omsorgsjob.

Det blev besluttet at området HK i forhold til køn, lønforhandling og statistik sættes på dagsordenen næste gang, da både FTR Gitte Blomstrøm og børnechef Torben Rosbach har været involveret i den seneste lokale HK-forhandling, så man både kan drøfte tal og praksis i forhold til kønnets betydning.

Vibeke Ejlertsen vil undersøge mulighederne for at den store ledergruppe fx kunne høre et oplæg om køn og forhandling, fx med et oplæg fra Kenneth Reinicke.

Bilag

Tak for jeres medvirken

Punkt 3: Etnisk ligestilling 2011-2015

Sagsfremstilling

3. Etnisk ligestilling 2011-2015

Sagsnr.	450-2014-8578	Initialer	UHV	Åbent
---------	---------------	-----------	-----	-------

Sagsfremstilling

Der er 4.5.2016 kommet nye etniske måltal fra KL, som vedlægges til drøftelse.

Ligestillingsudvalget drøfter punktet 6. juni 2016 og det foreslås at der indstilles følgende til politisk drøftelse i økonomiudvalget og byrådet:

”Emnet er tidligere blevet drøftet i de politiske fagudvalg i 2013. Der laves dagsordenpunkt til økonomiudvalget og byrådet til de kommende møder. Jf. trepartsaftalen fra 2007 skal kommunalbestyrelsen årligt drøfte opfyldelsen af måltallene. Nyborg Kommunes beslutningsoplæg og guide om etnisk ligestilling fra 2011 tager udgangspunkt i, at målet er, at de ansatte i Nyborg Kommune skal afspejle befolkningen i Nyborg Kommune. De seneste tal fra 2014/2015 viser at andelen af arbejdsstyrken bosat i Nyborg Kommune med ikke-vestlig baggrund er 3,95 % (2014) og at samme gruppe udgør 3,85 % (2015) af de ansatte i Nyborg Kommune. Se udviklingen i perioden 2011-2015 nedenfor”

Udviklingen i de etniske måltal ser således ud:

Udvikling i etniske nøgletal for Nyborg Kommune – baseret på tal fra KL

Grupper	2011	2012	2013	2014	2015
Andel af arbejdsstyrken fra ikke-vestlige lande bosat i Nyborg Kommune	3,49 %	3,57	3,75	3,95	Tal endnu ikke klar
Andel af arbejdsstyrken fra ikke-vestlige lande i ansat i Nyborg Kommune	3,57	3,79	3,95	3,68	3,85
Andel fra ikke-vestlige lande i administrationen i Nyborg Kommune	3,13	3,50	3,99	3,16	2,79
Andel fra ikke-vestlige lande i Børn- og ungeområdet i Nyborg Kommune	2,07	2,18	2,35	2,21	2,42
Andel fra ikke-vestlige lande i det tekniske område/service i Nyborg Kommune	7,32	7,06	5,58	6,42	6,32
Andel fra ikke-vestlige lande i undervisningsområdet i Nyborg Kommune	0,00	0,53	0,32	0,92	0,96
Andel fra ikke-vestlige lande i ældre, sundhed og handicap i Nyborg Kommune	5,20	5,60	6,03	5,23	5,73

Indstilling

Årlig drøftelse af etniske måltal i byrådet.

Målet for den etniske ligestilling i Nyborg Kommune er, at de ansatte skal afspejle befolkningen.

Sagen afgøres i

Byrådet

Bilag

450-2016-72668 Etniske måltal 2011-2015 - Nyborg Kommune.xlsx

Beslutning i Ligestillingsudvalget 6. juni 2016:

Fraværende: Gitte Blomstrøm (LO)

Drøftet. Der er en rimelig god sammenhæng mellem bosatte og ansatte i kommunen med anden etnisk herkomst, således at de ansatte afspejler befolkningen. Der er dog fortsat store forskelle på fagområderne, men dette følger de generelle tendenser på landsplan.

Punktet går videre til politisk drøftelse i Økonomiudvalg og byråd.

Bilag

Etniske måltal 2011-2015 - Nyborg Kommune.xlsx

Punkt 4: Ligestillingsredegørelse - Nyborg Kommune 2015

Sagsfremstilling

4. Ligestillingsredegørelse - Nyborg Kommune 2015

Sagsnr.	450-2015-4067	Initialer	UHV	Åbent
---------	---------------	-----------	-----	-------

Sagsfremstilling

Jf. vedlagte mail offentliggøres hovedrapport om ligestillingsredegørelser 2015 omkring 1. juni 2016.

Indstilling

Information

Bilag

450-2016-72738 Mail om : Ligestillingsredegørelser 2015

Beslutning i Ligestillingsudvalget 6. juni 2016:

Fraværende: Gitte Blomstrøm (LO)

Resultatet af redegørelserne på de offentlige arbejdspladser er nu offentliggjort og Nyborg Kommune ligger nr. 1 på området kerneydelse blandt kommuner og nr. 3 på personaleområdet. Der er udsendt pressemeddelelse og der har været en notits i Fyens Stiftstidende. Vibeke Ejlertsen er kommet med i et nyt 2-årigt projekt på Københavns Universitet fra september 2016 om ligestilling. Projektet handler om at de studerende uanset studieretning kan tage et modul om ligestilling.

Bilag

Mail om : Ligestillingsredegørelser 2015

Punkt 5: Invitation til deltagelse i fejring af kvinders rettigheder

Sagsfremstilling

5. Invitation til deltagelse i fejring af kvinders rettigheder

Sagsnr.	450-2016-5319	Initialer	UHV	Åbent
---------	---------------	-----------	-----	-------

Sagsfremstilling

På grund af begrænsede ressourcer i udvalget blev det vurderet at Nyborg Kommune ikke deltog i dette arrangement.

Indstilling

Information/drøftelse.

Beslutning i Ligestillingsudvalget 6. juni 2016:

Fraværende: Gitte Blomstrøm (LO)

Der har været en del medieomtale af arrangementet, der foregik i København.

Punkt 6: Orientering og møder 2016

Sagsfremstilling

6. Orientering og møder 2016

Sagsnr.	450-2015-8277	Initialer	UHV	Åbent
---------	---------------	-----------	-----	-------

Sagsfremstilling

Orientering om aktuelle forhold.

Vibeke Ejlertsen har 4.4.2016 deltaget og holdt oplæg i en workshop om ligestillingsstatistik (indikatorer) hos Danmarks Statistik.

Mødeplan 2016:

- 29.2.2016, kl. 11-12
- 6.6.2016, kl. 11-12
- 5.9.2016, kl. 11-12
- 5.12.2016, kl. 11-12

Indstilling

Information

Beslutning i Ligestillingsudvalget 6. juni 2016:

Fraværende: Gitte Blomstrøm (LO)

I forhold til oplæg om ligestilling hos Danmarks Statistik blev KL's rolle på området drøftet, herunder bedre muligheder for konsulentbistand fra KL vedr. ligestilling.