

# Årlig kønsligestillings- redegørelse 2022



## Indhold

Indledning	3
Afrapportering på Københavns Kommunes personalerettede ligestillingsmåltal og indsatser for 2022	3
Overblik over ligestillingsindsatser i Københavns Kommune 2022	6-11

## Indledning

Med denne redegørelse præsenteres Økonomiudvalget for Københavns Kommunes (KK) kønsligestillingsredegørelse for 2022.

Det er den første kønsligestillingsredegørelse siden Borgerrepræsentationen (BR) vedtog at styrke kommunens ligestillingsindsats ved at samle det overordnede og koordinerende ansvar for såvel borgerrettede som personalerettede kønsligestillingsindsatser under Økonomiudvalget (ØU). I den forbindelse besluttede ØU at oprette en ligestillingsenhed i Økonomiforvaltningen (ØKF). Det blev desuden besluttet, at der skal udvikles en ligestillingspolitik med fokus på kønsligestilling i KK og at denne skal følges af en årlig redegørelse.

Kønsligestillingspolitikken er p.t. under udvikling. ØU har den 30. august 2022 godkendt den overordnede proces og opbygning af politikken. Politikken kommer til at udgøre den overordnede ramme for indsatser relateret til kønsligestilling i KK, både borgerrettede og personalerettede, og består af to

tværgående niveauer: vision og overordnede indsatsområder. Kønsligestillingspolitikken vil blive fulgt op af handleplaner med konkrete, prioriterede indsatser for kønsligestillingsområdet og forventes færdig inden udgangen af 2023.

Idet kønsligestillingspolitikken er under udarbejdelse, indeholder denne første kønsligestillingsredegørelse en præsentation af KK's kønsligestillingsindsatser i 2022. Kønsligestillingsredegørelsen er udarbejdet i samarbejde med forvaltningerne og indeholder både indsatser i tilknytning til kommunens tværgående personalerettede ligestillingsmåltal og forvaltningernes egne indsatser. En del af arbejdet med kønsligestilling i KK er relateret til implementering af kommunens LGBTI+ politik, hvorunder forvaltningerne har flere indsatser. Fremover vil den årlige kønsligestillingsredegørelse bestå af en afrapportering på kønsligestillingspolitikken og fagudvalgenes tilhørende handleplaner.

---

## Afrapportering på Københavns Kommunes personalerettede ligestillingsmåltal og indsatser for 2022

I perioden 2020-2022 har KK haft fire personalerettede ligestillingsmåltal. De handler om kønsbalanceret ledelse, fædres andel af barselsorlov og ligelig fordeling af barnets sygedage mellem forældre. BR har godkendt fire initiativer, som forvaltningerne skal arbejde med for at understøtte opfyldelsen af måltallene samt en række yderligere tiltag, der skal fremme kønsligestilling blandt ansatte i KK.

Status for 2022 er, at fire forvaltninger i KK – og KK samlet set – opfylder måltallet for kønsbalanceret ledelse, at måltallene om fædres andel af forældreorlov ikke er opfyldt, mens måltallet om en ligelig fordeling af barnets sygedage er opfyldt.

### Kønsbalanceret ledelse

Måltallet for kønsbalanceret ledelse lyder: At der ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel/afvigelse fra en ligelig fordeling (50/50) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere.

Som det fremgår af tabel 1, er fordelingen af mænd og kvinder på lederniveau 1 og 2 på tværs af KK 55 pct. kvinder og 45 pct. mænd. KK opfylder således måltallet samlet set, med en forskel på fem procentpoint. På forvaltningsniveau opfylder Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) og Økonomiforvaltningen (ØKF) måltallet, mens Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) alle har en fordeling større end 10 procentpoint – og i alle tilfælde udgør kvinder en større andel i gruppen af niveau 1 og 2 ledere end mænd.

Det bemærkes, at der er store forskelle på fordelingen af kvinder og mænd i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere på tværs af KK. En optælling af kvinder og mænd på hhv. lederniveau 1 og lederniveau 2 viser, at der er flere mænd end kvinder på lederniveau 1 og flere kvinder end mænd på lederniveau 2 (43 pct. af de i alt 23 ledere på niveau 1 er kvinder, mens 43 pct. af de i alt 121 ledere på niveau 2 er mænd).

Tabel 1: Gruppen af niveau 1- og 2-ledere, pr. december 2022\*

Forvaltning	Kvinder		Mænd		Forskel fra en ligelig fordeling (50/50) i procentpoint (pp.)		
	Antal Ledere	% Fordeling	Antal ledere	% Fordeling	2020	2021	2022
BIF	14	67%	7	33%	7 pp.	5 pp.	17 pp.
BUF	11	61%	7	39%	9 pp.	15 pp.	11 pp.
KFF	4	40%	6	60%	6 pp.	0 pp.	10 pp.
SOF	10	53%	9	47%	6 pp.	6 pp.	3 pp.
SUF	12	71%	5	29%	18 pp.	26 pp.	21 pp.
TMF**	11	58%	8	42%	0 pp.	5 pp.	8 pp.
ØKF	17	43%	23	58%	26 pp.	19 pp.	8 pp.
Total	79	55%	65	45%	1 pp.	0 pp.	5 pp.

\* Der er på opgørelsestidspunktet (december 2022) tre vakante stillinger på lederniveau 1 og 2 på tværs af KK. Disse indgår ikke i opgørelsen.

\*\* I TMF tælles niveau 3-ledere med pga. TMF's ledelsesstruktur med ganske få ledere på niveau 2.

## Fædres brug af forældreorlov

Måltallene for fædres afholdelse af forældreorlov lyder:

- at mindst 60 pct. af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov
- at mindst 95 pct. af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 9 ugers forældreorlov.

Som det fremgår af tabel 2, er status på måltalsopfyldelsen for 2022, at KK ikke opfylder de to måltal, hverken samlet set eller på forvaltningsniveau. 34 pct. fædre har afholdt

minimum 15 ugers forældreorlov, og 62 pct. fædre har afholdt minimum 9 ugers forældreorlov. Der er i måltalsperioden sket en lille fremgang i antallet af fædre, der har afholdt 15 ugers forældreorlov, da 29 pct. i 2020 afholdte 15 ugers forældreorlov og 34 pct. i 2022 afholdt 15 uger forældreorlov. Der er ligeledes i måltalsperioden sket en lille fremgang i antallet af fædre, der har afholdt 9 ugers forældreorlov, da 59 pct. i 2020 afholdte 9 ugers forældreorlov og 62 pct. i 2022 afholdte 9 ugers forældreorlov.

Tabel 2: Fædre på forældreorlov, pr. 3. december 2022\*

Forvaltning	Antal fædre med ret til forældreorlov i alt 2022**	Afholdt ≥ 15 ugers forældreorlov			Afholdt ≥ 9 ugers forældreorlov***		
		2020 %	2021 %	2022 %	2020 %	2021 %	2022 %
BIF	39	38%	30%	31%	62%	60%	62%
BUF	281	29%	33%	34%	64%	65%	68%
KFF	21	37%	32%	29%	64%	79%	62%
SOF	112	23%	37%	30%	49%	63%	53%
SUF	49	29%	29%	31%	53%	47%	49%
TMF**	46	30%	43%	44%	58%	68%	63%
ØKF	59	31%	26%	37%	57%	60%	64%
KK i alt	607	29%	33%	34%	59%	64%	62%

\* Tabellen viser antallet af fædre på forældreorlov med børn født mellem 1. oktober 2020-30. september 2021, dvs. at børnene er mindst 15 måneder på opgørelsestidspunktet den 3. december 2022. Der afrapporteres på denne periode, da fædre ofte først afholder forældreorlov i forlængelse af mors barsel og forældreorlov, dvs. omkring slutningen af barnets første leveår. Opgørelsen rummer en lille usikkerhed ift. fædre, som har afholdt en del af orloven, inden de tiltrådte en stilling i KK og fædre, som afholder en del af orloven efter, de er fratrukket deres stilling i KK.

\*\* I KK var der i 2022 607 fædre med ret til forældreorlov. Heraf holdt 230 fædre mindre end 9 ugers orlov, svarende til 38 pct. I 2021 var det 198 ud af 544, dvs. 36 pct.

\*\*\* Denne kolonne indeholder også tal for fædre, der afholdt minimum 15 ugers forældreorlov.

## Fædres afholdelse af barn syg

Måltallet for fædres afholdelse af barn syg lyder: blandt medarbejdere i Københavns Kommune, som har ret til omsorgsdage, må der højst være 10 procentpoints forskel mellem kønnene, på andelen, som anvender barn syg.

Måltallet blev besluttet i BR den 24. juni 2021.

Som det fremgår af tabel 3, opfylder KK samlet set måltallet, idet er i 2022 er to procentpoint forskel mellem kønnene på andelen, der anvender barn syg. Samtidig er der siden 2021 sket en lille fremgang på fem procentpoint i fordelingen af mænd og kvinder, der afholder barn syg på tværs af KK. To forvaltninger (KFF og ØKF) opfylder ikke måltallet i 2022, hvilket er én forvaltning mere end i 2021.

Tabel 3: Forskellen på andelen af kvinder og mænd med barn syg i perioden 1. januar 2022 – 30. november 2022\*

Forvaltning	Andel kvindelige ansatte med ret til omsorgsdage, som anvender barn syg 2022 (%)	Andel mandlige ansatte med ret til omsorgsdage, som anvender barn syg 2022 (%)	Forskel 2021, procentpoint (pp.)	Forskel 2022, procentpoint (pp.)
BIF	70%	67%	9 pp.	3 pp.
BUF	73%	79%	4 pp.	6 pp.
KFF	64%	51%	10 pp.	13 pp.
SOF	61%	60%	9 pp.	1 pp.
SUF	61%	53%	8 pp.	8 pp.
TMF	70%	63%	6 pp.	7 pp.
ØKF	57%	44%	11 pp.	13 pp.
KK i alt	66%	68%	7 pp.	2 pp.

\* I registreringen af barn syg skelnes der ikke mellem barnets 1. og 2. sygedag.

## Måltal og tilhørende ligestillingsindsatser i 2022

For at sikre opfyldelse af måltallene på ligestillingsområdet godkendte BR i 2020 følgende fire initiativer, som forvaltningerne i måltalsperioden 2020-2022 har skullet gennemføre:

1. Temadrøftelse i forvaltningernes Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen,

2. Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltningers ledelser,

3. Kommunikationsindsats om fædres muligheder for forældreorlov,

4. Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2 om, at begge køn skal være repræsenteret ved ansættelsessamtaler.

I det følgende præsenteres forvaltningernes arbejde med de ligestillingsindsatser, der knytter sig til måltallene samt forvaltningernes øvrige arbejde med ligestillingsfremmende aktiviteter i KK.

## Overblik over kønsligestillingsindsatser i Københavns Kommune 2022

### Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

#### Borgerrettede indsatser

##### Fokus på forebyggelse af negativ social kontrol

Ret til ligestilling = Ret til at arbejde. Undervisningstilbud til etniske minoritetskvinder og mænd, som retter fokus mod negativ social kontrol som barriere for beskæftigelse. Udviklet af Als Research.

Social kontrol-vejledere rådgiver og opkvalificerer kolleger ift. at opdage og håndtere negativ social kontrol, og så det ikke bliver en barriere for beskæftigelse.

##### Projekt Perspektiv

Projektet støtter ægtefælleforsørgede kvinder med ikke-vestlig baggrund i et forløb rettet mod uddannelse og/eller beskæftigelse. Perspektiv har primært fokus på kvinder bosat i udsatte boligområder. Der arbejdes virksomhedsrettet, helhedsorienteret og med opkvalificering gennem bl.a. danskuddannelse og undervisningsforløb.

##### Indsats om øget kønsdiversitet på Jobcenter København

Fokus på at understøtte et mere kønsfleksibelt arbejdsmarked. Der er udviklet tre grundlæggende principper for, hvordan kønsstereotyper udfordres. Herudover er fokus på kønsdiversitet blevet en del af uddannelsen for nye medarbejdere.

#### Personalerettede indsatser

##### Indsatser ifm. KK's ligestillingsmåltal

Hvert andet år drøfter Hoved-MED ligestilling og mangfoldighed, herunder målopfyldelse for måltallene og behov for evt. indsatser på området. Seneste temadrøftelse var den 15. september 2021.

Inden temadrøftelsen i Hoved-MED er emnet drøftet på møde i direktionen og i ledelsen.

BIF fastholder fokus på, at begge køn skal være repræsenteret i ansættelsesudvalg og blandt kandidater til samtaler om stillinger på niveau 1 og 2.

##### Mangfoldighedspolitik- og regnskab

Der udarbejdes mangfoldighedsregnskab hvert andet år.

Der arbejdes med at videreudvikle konceptet for regnskab og drøftelse frem mod den kommende drøftelse i Hoved-MED 2023.

Der anvendes kønsopdelt lønstatistik i forbindelse med de årlige lønpolitiske drøftelser.

#### Handleplan for opfølgning på undersøgelsen om sexistisk kultur og adfærd

- Fortsat implementering af BIF's kodeks for god tone og adfærd blandt andet via dilemmaspil.
- "Sig det til nogen"-kampagne.
- Særindsatser på de tre centre med den højeste forekomst af sexistisk kultur og adfærd
- Erfaringsindsamling på de tre centre med den laveste forekomst af sexistisk kultur og adfærd.

### Børne- og Ungdomsforvaltningen

#### Borgerrettede indsatser

##### Strategisk partnerskab - fælles om fremtidens faglærte

BUF iværksætter i samarbejde med virksomheder, uddannelsesinstitutioner, elever og forældre et strategisk partnerskab, der skal bidrage til at indfri målsætningen om, at flere unge københavnere skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Der er udpeget seks udfordringer, som partnerskabet skal bidrage til at løse. En af disse seks er "at mindske den ulige kønsfordeling på erhvervsuddannelserne", idet en stor del af den efterspurgte faglærte arbejdskraft p.t. er domineret af mænd.

##### Undervisning med Normstormerne

Undervisningsforløb målrettet mellemtrin og udskoling, samt kompetenceudviklingsforløb målrettet medarbejdere i institutioner og skole.

Fokus på normkritik, LGBTQIA+ vilkår, diskrimination, privilegier og antimobning.

##### Seksualundervisning

Skolebestyrelser opfordres til at drøfte organisering og planlægning af seksualundervisningen på skolen. BUF udarbejder materiale til at understøtte dialogen i skolebestyrelserne samt inspirationsmateriale til lærere, som de kan gøre brug af i undervisningen.

Der blev i budget 2022 afsat midler til at styrke seksualunder-

visning i folkeskolen. Der afsættes 1,2 mio. kr. årligt på service i 2022-2025 til at udvide nuværende tilbud om seksualundervisning under Åben Skole, så flere skoler kan gøre brug af tilbuddet samt udvikling af nye undervisningsforløb, herunder undervisningsforløb målrettet indskolingen, mellemtrinnet og udskolingen. Det forudsættes at lærere, der har deltaget i forløbene, opnår kompetencer til at kunne fortsætte undervisningen hjemme på skolerne.

BUF nedsætter en arbejdsgruppe, som kan bidrage til en strategi for inkluderende undervisning i seksuel sundhed og mental trivsel på de københavnske folkeskoler, jf. BR's godkendelse den 7. april 2022 af "Medlemsforslag om inkluderende seksualundervisning i den københavnske folkeskole".

### Uge Sex

Årlig kampagneuge som forvaltningen informerer skolerne om med opfordring til at deltage. Kampagnen har hvert år et nyt tema. Materialet er gratis tilgængeligt for skolerne via Sex og Samfunds hjemmeside, og kan suppleres med et eksternt undervisningsforløb hos Sex og Samfund.

Politikker og handleplaner, der indeholder opmærksomhed på køn.

Af KK's Børne- og ungepolitik, fremgår, at børn og unge skal deltage i mangfoldige børne- og ungefællesskaber, hvor der er plads til alle uanset køn, etnicitet, handicap eller social baggrund.

Et af de fem centrale temaer i Børne- og Ungdomsudvalgets strategi 2023-2025 er, at alle børn og unge skal trives og opleve stærke fællesskaber. Lige deltagelsesmuligheder på tværs af køn og identitet er skrevet ind som en del af den forandring, vi ønsker at skabe.

## Personalerettede indsatser

### Indsatser ifm. KK's ligestillingsmåltal

Temadrøftelse om ligestilling og mangfoldighed blev afholdt i Hoved-MED i efteråret 2021 og har ikke givet anledning til yderligere drøftelser i 2022.

Chefgruppen har i 2022 drøftet resultater fra og opfølgning på sexismeeundersøgelsen. Samme drøftelse finder sted i 2023.

BUF har i 2022 ansat én leder på niveau 1 og syv ledere på niveau 2. Ved alle ansættelserne har der været balance i kønsfordelingen i ansættelsesudvalgene og ved indkaldelse af kandidater til samtaler.

### Kønsinkluderende kommunikation

BUF arbejder på at udbrede KK's kommunikationsvejledning for et kønsinkluderende sprog for derigennem at sikre et kønsneutralt sprog i kommunikationen med børn, unge og forældre.

## Kultur- og Fritidsforvaltningen

### Borgerrettede indsatser

KFF indarbejder og implementerer løbende kriterier om ligestilling for alle puljer og har ligestilling på dagsordenen ved workshops for puljeansøgere.

Ligeledes er der nu indført et krav til institutioner med et årligt driftstilskud på 0,5 mio. kr. eller derover om at udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal indgå i deres afrapportering for tilskud.

Kultur- og Fritidsudvalget opfordrer årligt de tre fagudvalg Rådet for Visuel Kunst, Scenekunstudvalget og Musikudvalget til at drøfte ligestillingsprofilen på deres område, og inviterer Folkeoplysningsudvalget til en drøftelse om sikring af faciliteter og muligheder for aktiviteter for unge.

Kultur- og Fritidsudvalget prioriterer også mulighed for indsamling af data i udbuddet af det tilskudsadministrative system til KFF, så der kan genereres årlige rapporter om køns-, alders og evt. anden fordeling i målgrupperne.

Endeligt har Kultur- og Fritidsudvalget fremhævet ligestillingsredegørelser fra hhv. Copenhagen Pride og Foreningen Sjællandsgade Bad som inspiration for andre aktører.

## Personalerettede indsatser

### Indsatser ifm. KK's ligestillingsmåltal

Hoved-MED drøfter årligt ligestilling i forbindelse med den årlige lønpolitiske redegørelse, herunder status på mål og tværgående indsatser, med mulighed for at korrigere indsatser hvis behov.

Direktionen drøfter ligestilling forud for møderne i Hoved-MED, hvor ligestilling er på dagsordenen. Derudover er der løbende fokus på ligestilling ifm. den generelle sagsbehandling i direktionen.

KFF har samlet rekrutteringsopgaven i KFF, og arbejder løbende med at optimere arbejdsgange og understøttelse til ledere i form af rådgivning og materialer til rekruttering. I rådgivningen

og i udarbejdelsen af materialer lægges der vægt på at anvende et kønsneutralt sprog og undgå bevidste og ubevidste bias. KFF fastholder desuden fokus på repræsentation af begge køn i ansættelsesudvalg og ved udvælgelse af kandidater til samtale.

## Socialforvaltningen

### Borgerrettede indsatser

#### Socialstrategi 2018-2022

Socialstrategien skal understøtte at København er en by med plads til alle, også borgere med særlige behov. Socialstrategi er udmøntet i de faglige omstillingsplaner og konkrete tilbud og aktiviteter på tværs af forvaltningen og i SOF's borgercentre.

#### Servicekultur

SOF's principper for den gode borgeroplevelse tydeliggør vigtigheden af servicekultur og den gode borgerdialog ved at inddrage borgeren respektfuldt og ved at lytte til borgerens perspektiv.

#### Den særlige beskæftigelsesindsats

SOF skaber arbejdspladser og træning til et arbejdsliv på kommunens arbejdspladser for borgere i København. Den særlige beskæftigelsesindsats er en meget aktiv og bevidst ligestillingsstrategi i forhold til adgang til arbejdsmarkedet. Indsatsen omkring ligestilling i SOF har fokus på ligestilling i forhold til lige adgang til arbejdsmarkedet, trods udfordringer i form af begrænset stove- og læsefærdigheder, psykosociale udfordringer eller handicap.

Borgercenter Børn og Unge har særligt fokus på at hjælpe udsatte børn og unge ind i blivende, positive fællesskaber. Det understøttes i aktiviteter og tilbud til børn og unge, fx ved:

- Gruppetilbuddet QLUBB1 som præsenterer de unge for de mange LGBT+ fællesskaber, som findes rundt omkring i København.
- Fagligt oplæg for sagsbehandlere med LTGB+ Danmark og Sabaah i forhold til at forstå de unges problematikker.

Borgercenter Voksne arbejder recovery-orienteret i deres indsatser og tager afsæt i borgerens håb og ressourcer med henblik på at understøtte den enkeltes vej mod et selvstændigt liv. Det understøttes både i aktiviteter og tilbud, fx ved:

Kaffesalonen, som er et anonymt peer to peer tilbud til unge LGBTI+-personer med psykisk sårbarhed, hvor de unge kan spejle sig i hinanden og udveksle tanker om køn og seksualitet.

Bocentret, som er et særligt skærmet herbergs-tilbud til kvinder.

Borgercenter Handicap har fokus på, at flere borgere med handicap skal have mulighed for at deltage i samfundet og i sociale fællesskaber på lige fod med alle andre - og som en aktiv ressource. Det understøttes i aktiviteter og tilbud, fx ved:

- Hverdagsaktiviteterne - som drives af frivillige og har en bred palette af aktiviteter, som tilbyder mulighed for at være en del af et fællesskab.
- Seksualambassadører og seksualfaglige samtaler med børn med handicap.
- Oplæg fra Sexologisk Klinik for sagsbehandlere om autisme og kønsidentitet.

### Personalerettede indsatser

#### Indsatser ifm. KK's ligestillingsmåltal

Der blev gennemført en temadrøftelse om ligestilling og mangfoldighed i Hoved-MED den 13. december 2021.

På baggrund af de skærpede ligestillingsmåltal gældende for perioden 2020 til 2022 er SOF især udfordret på opnåelse af måltallene for forældreorlov. For øvrige områder vurderes SOF at være på niveau med måltal. På den baggrund har SOF's ledelse i februar 2022 drøftet måltal og behov for indsatser for at øge fædres barsel.

#### Opfølgning på undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd

Resultaterne af undersøgelsen er blevet drøftet i ledergrupperne, i MED-udvalget og på arbejdspladserne. Møderne blev afholdt uanset resultatet i rapporterne. Der blev udarbejdet intranet-side om forebyggelse og håndtering af sexismen og seksuel chikane og guides til, hvordan man i de forskellige fora kan åbne op for dialogen om den uønskede adfærd og skabe grundlag for at udvikle et arbejdsfællesskab og en kultur, hvor man kan tale om, hvordan man omgås hinanden.

## Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

### Borgerrettede indsatser

#### MANDfolk - Center for Demens

Mænd, som er nærtstående/pårørende til mennesker med demens, er underrepræsenteret i kommunens pårørendetilbud. Derfor har Center for Demens oprettet en pårørendegruppe, som kun er målrettet mænd (typisk ægtefæller), som mødes i naturen og laver aktiviteter sammen. Gruppen er et puste rum i hverdagen i et aktivt fællesskab med ligesindede mænd.



### Kommunal kræftrehabilitering

Center for Kræft og Sundhed har bl.a. igangsat styrke- og konditionstræning særligt for mænd, hvor de kan opleve betydningen af og glæden ved fysisk aktivitet under eller efter kræftbehandling. De får desuden mulighed for netværksdannelse og erfaringsudveksling med andre ligesindede mænd. Centret har også særlige indsatser for hhv. mænd og kvinder, som er brystopererede.

### Sundhedstilbud i naturen

Center for Diabetes og Hjertesygdomme har sundhedstilbud i naturen og i terapihaven for at understøtte rekruttering af flere mænd til sundhedsforløb.

### Strukturel sundhedsfremme på arbejdspladser

Fokus i dette arbejde er blandt andet ulighed i sundhed mellem mænd og kvinder samt mellem højt og kortuddannede/ufaglærte mænd.

SUF arbejder med sundhedsfremme på private arbejdspladser med mænd med kortere eller ingen uddannelse som primær medarbejdergruppe.

SUF arbejder med sundhedsfremme på private virksomheder. Virksomhederne er valgt ud fra kriteriet om at have kortuddannede/ufaglærte mænd som den primære gruppe ansatte.

### Dialogbaseret seksualundervisning

Børn og unges seksualitet og kønsidentitet skal være en naturlig del af deres hverdag: I samarbejde med Sex & Samfund tilbyder SUF dialogbaseret og normkritisk seksualundervisning, herunder

- Tilbud om supplerende seksualundervisning i grundskoler.
- Tilbud om seksualundervisning på ungdomsuddannelser, botilbud og klubber.

### Forebyggelse af smitte med klamydia og gonorré blandt unge

I samarbejde med Sex & Samfund tilbyder SUF hjemmeprøvetagningstest for klamydia og gonorré til unge i alderen 15-25 år. Testen er en løsning for de unge, som ikke lader sig teste hos egen læge eller på klinik. Færre mænd end kvinder lader sig teste, og SUF har via e-Boks opfordret unge mænd til at lade sig teste for klamydia.

### Personalerettede indsatser

#### Indsatser ifm. KK's ligestillingsmåltal

Der blev afholdt en temadrøftelse om kønsligestilling og mangfoldighed i SUF-MED i januar 2022.

I SUF's guidelines for lederrekruttering er der fokus på kønsneutralitet i hele rekrutteringsprocessen, herunder at stillingsopslag bør være kønsneutrale, at begge køn bør være repræsenteret i ansættelsesudvalg og blandt kandidater, der indkaldes til samtaler til stillinger på niveau 1 og 2.

### Analyse af mænd som særlig rekrutteringsgruppe til social- og sundhedsuddannelserne

Kvinder er stærkt overrepræsenterede blandt eleverne på SOSU-uddannelserne. Som led i at afdække muligheder for og metoder til at rekruttere flere dygtige elever til SOSU-uddannelserne i KK er i 2022 igangsat en analyse, der sætter fokus på mænd som en særlig rekrutteringsgruppe. Analysen skal give anbefalinger til, hvordan Uddannelse København kan prioritere sine rekrutteringsaktiviteter, så de supplerer eksisterende tiltag.

## Teknik- og Miljøforvaltningen

### Borgerrettede indsatser

#### Fokus på kønnede byrum

I TMF's byrumsnetværk har by-sociolog Sarah Stausholm Andersen præsenteret sit speciale "Kønsperspektiv i dansk kommunal planlægning", og der var efterfølgende fælles debat. Ved at tale om kønsperspektivet i kommunal planlægning, øges fokus på kønnede byrum og ligestilling i forhold til planlægning af projekter i København.

#### Piger og Byrum

Der har været oplæg om piger og byrum for Områdefornyelsen, som blev inviteret af Lokale og Anlægsfonden til et gå-hjem-møde, for alle de projekter/projektledere, som de har et samarbejde med. Oplægget drejede sig om byrummet i Folehavekvarteret og en analyse af, hvordan projektforslaget i forhold til indretning kan skærpes, så det tilgodeser flere unge piger. Her var der fokus på, hvad særligt unge piger søger i et byrum såsom indretning af bænke, der giver mulighed for samvær, og æstetik i byrummet der kan gøre sig godt i et virtuelt rum.

#### Kønsneutralisering af de offentlige toiletter

Der ses løbende på mulighederne for at kønsneutralisere de offentlige toiletter, som i eksisterende bygninger dog kan være begrænset pga. fx arkitektur. De nye offentlige toiletter, der blev opsat i 2022, er unisex-toiletter og derved kønsneutrale.

Desuden arbejdes der på, at et eller flere af de nuværende pissoirs i Nyhavnsbroen kan konverteres til unisex-toiletter. Derudover er der opsat midlertidige Lapee-urinaler til kvinder.

## Personalerettede indsatser

### Servicetjek af Kulturen

Under paraplyen Servicetjek af Kulturen kigger TMF's største driftsafdeling (PKR) indad og regner nu fremtidens arbejdsplads som inkluderende og fri for krænkende adfærd, en arbejdsplads i balance. Det er en stort tværgående trivselsindsats som samler PKR's mål, ønsker og visioner for den inkluderende og krænkellesfri kultur. Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af en bred skare af medarbejder, der repræsenterer den diversitet, der findes i afdelingen.

Arbejdsgruppens opgave er at kigge fremad og definere, hvilken kultur der skal være i PKR. At finde gode værktøjer og anbefalinger, som samles i en PKR-guide, som afdelingen i sin helhed og enheder lokalt skal integrere. Der vil blive løbende opfølgning i TRIO'er og arbejdsmiljøgrupper.

### Arbejdstøj for kvinder

Der er kommet større fokus på arbejdstøj til kvinder i TMF's drift. I tidligere indkøbsaftaler samt den nuværende, har leverandører tilbudt en overvægt af unisex arbejdstøj. Det har vist sig ikke at være en god løsning for kvindelige medarbejdere.

Tøjudvalget har nu lavet et katalog med arbejdstøj i kvinde-størrelser, er i dialog med ØKF om udvalgte næste udbud, og ville inkludere flere kvinder i tøjudvalget, så problemet med dårlig siddende arbejdstøj kan forebygges.

### Værkstedskultur

I forbindelse med en afdelings årlige arbejdsmiljødrøftelse kom det frem, at der et par steder stadig hang diverse kalender og billeder med nøgne damer/herrer på skabene og opslagstavle. Der blev udstedt en straks-ordre om at sørge for, at alle lignende/potentielt stødende materiale blev fjernet helt og øjeblikket fra hele arbejdspladsen: fx tøjskab (indvendig og udvendig), værksted, borgerstuer, diverse opslagstavle, pauseskærm på pc, m.v.

Alle enheder blev mindet om deres ansvar for at sørge for, at det ikke kommer op igen og at takke nej til fx kalendere fra Husqvarna, Würth m.m. med upassende indhold.

Denne opgave blev løst hurtigt og uden støj, og tydede på at et ønske fra alle om en mere moderne og inkluderende arbejdsplads.

## Økonomiforvaltningen

### Etablering af ligestillingsenhed

Ligestillingsenheden blev oprettet den 1. januar 2022 og er organisatorisk forankret i Koncern HR i Koncernservice. Ligestillingsenheden består af fem medarbejdere og en teamleder. Ligestillingsenheden er etableret for at understøtte de øvrige forvaltninger og rådgive om integrering af ligestillingsperspektivet i kommunens opgaver. Ligestillingsenheden er ansvarlig for udviklingen af kønsligestillingspolitikken på tværs af KK, afrapportere på KK's måltal for ligestilling, rådgive om bl.a. kønsinkluderende kommunikation, implementering af forpersonbetegnelsen, bias og rekruttering, ligestillingsvurderinger, m.m.

Ligestillingsenheden har desuden fokus på at implementere en række personalerettede indsatser, bl.a. kampagner for at skabe fokus på deling af barsel, etablering af et udviklingsforløb for topledertalenter i KK mhp. at skabe en kønsbalanceret toplederpipeline og udvikle materiale til ansættelsesudvalg og ledere, som skal styrke deres kendskab til håndtering af bias i beslutningsprocesser og i kommunikationen med medarbejderne. Samlet set har ligestillingsindsatserne til formål at styrke kønsligestilling blandt KK's borgere og medarbejdere.

## Borgerrettede indsatser

### KK's kønsligestillingspolitik

Udvikling af politik med fokus på ligestilling mellem kønnene blandt borgere og medarbejdere i KK. ØU besluttede i 2022, at politikken skal samle indsatser relateret til ligestilling i KK, og bestå af to tværgående niveauer: vision og overordnede indsatsområder. Kønsligestillingspolitikken forventes færdig inden udgangen af 2023..

### Implementering af indsatser i KK's LGBTI+ politik herunder

Udvikling af KK's kommunikationsvejledning i kønsinkluderende kommunikation. Kommunikationsvejledningen klæder kommunens medarbejdere på til at møde hinanden og borgerne mere inkluderende og med respekt for forskellighed. Den giver vejledning, anbefalinger og opfordringer til et mere kønsinkluderende sprog, herunder eksempler på, hvordan kommunens ansatte med få sproglige justeringer kan blive endnu mere imødekommende overfor minoritetsborgere.

Indførelse af kønsneutrale toiletter på Københavns Rådhus i forbindelse med renovering i perioden 2022-2024. I ØKF's administrationsbygning Fuglebakken er toiletterne blevet indrettet, så der er kønsneutrale toiletter alle steder.

## Personalerettede indsatser

### Indsatser ifm. KK's ligestillingsmåltal

Der blev afholdt en temadrøftelse i ØKF Hoved-MED den 13. august 2021, som mundede ud i et idékatalog med forslag til initiativer. ØKF har på den baggrund implementeret en barsels- og orlovs-advis, som anbefaler en række emner, man som leder kan tage op med den medarbejder, der skal på barsel og som skal sætte fokus på, at barsel og pasning af syge børn er et fælles ansvar og en fælles mulighed. Temadrøftelsen i ØKF's koncerndirektion blev afholdt den 4. oktober 2021. I forlængelse af drøftelsen blev der igangsat et styrket fokus på kønsbalance i ansættelsesprocessen for ledere på niveau 2.

Der er endvidere fokus på kønsbalance i forbindelse med udvælgelse af kandidater til ØKF's karriere- og talentudviklingsforløb for medarbejdere.

Ud over de allerede fastsatte krav til rekrutteringsprocessen inddrages ØKF's direktion aktivt ved rekruttering af alle ledere på niveau 2 med henblik på at sikre kønsbalance i ansættelsesprocessen og ved den endelige rekruttering.

For at understøtte måltallet om, at mindst hhv. 60 pct. og 90 pct. af fædre ansat i KK afholder minimum hhv. 15 og 9 ugers forældreorlov blev kampagnen #DelDinBarsel gennemført i 2022. Kampagnen blev genlanceret den 17. februar 2023 under overskriften "Vores Barsel". Kampagnen skal være med til at øge kendskab til og forståelse for, at fædre og medforældre tager del i barslen og bruger deres muligheder for barn syg. Kampagnen skal samtidig give inspiration til, hvordan man kan dele sin barsel med hinanden og at barsel er et fælles anliggende. Dette særligt i lyset af de nye barselsregler, som trådte i kraft den 2. august 2022 og som øremærker 11 uger af barslen til hver forældre.

### Implementering af topledertalentprogram (med henblik på at skabe en kønsbalanceret toplederpipeline)

ØKF har udviklet et topledertalentprogram, som gik i luften i november 2022 og afsluttes i 2024. De 20 deltagere, som kommer fra alle syv forvaltninger, er fundet igennem en bias-bevidst ansøgnings- og udvælgelsesproces. Indsatsen er afledt af Inklusionsmålingen fra 2021 og skal understøtte kommunens måltal for kønsbalanceret ledelse.

### Oplysnings- og uddannelsesmateriale vedr. håndtering af implicite bias

ØKF har udviklet oplysnings- og uddannelsesmateriale vedrørende implicite bias målrettet hhv. ledere og ansættelsesudvalg

i KK. Formålet er, at ledere og ansættelsesudvalg bliver bekendt med eksistensen og effekten af ubevidste bias og at gøre dem i stand til at tage højde for disses betydning for vurderingen af medarbejdere og ansøgere.

### Kønsinkluderende kommunikation

Ændring af betegnelsen 'formand' til 'forperson' i KK. ØKF har håndteret medlemsforslaget om at ændre betegnelsen 'formand' til 'forperson', der blev endeligt besluttet af BR den 24. juni 2022, og efterfølgende kommunikeret og rådgivet om implementering af beslutningen på tværs af KK og internt i ØKF.

### Øvrige indsatser

Årlig opdatering af ligestillingsplan (Gender Equality Plan) Pr. 1. januar 2022 blev det et krav fra EU-Kommissionen, at offentlige myndigheder har en ligestillingsplan for, at de kan søge midler fra Horizon Europe, som er EU's rammeprogram for forskning og udvikling. Ligestillingsplanen er udarbejdet, så KK's forvaltninger kan søge støtte til udviklingsprojekter.

### Sekretariatsbetjening af Det Centrale Ligestillingsudvalg

ØKF sekretariatsbetjener KK's Centrale Ligestillingsudvalg, der består af repræsentanter fra hver forvaltning og en række faglige organisationer. Udvalget holder fire møder årligt og giver input til, kvalificerer og sparrer om indsatser på ligestillingsområdet.

### KK's deltagelse i Copenhagen Pride-marchen

ØKF koordinerede KK's deltagelse i Copenhagen Pride-paraden den 20. august 2022 samt en række relaterede aktiviteter og kommunikationsindsatser.

### Deltagelse i Rainbow Cities Network

Rainbow Cities Network er et internationalt netværk for byer, der aktivt arbejder med LGBTI+ politik. I netværket drøftes og udveksles best-practices og tilgange til at støtte lokalpolitik- og lovgivning ift. LGBTI+. Ligestillingsenheden deltog i efteråret 2022 til årsmøde i Rotterdam, og fik stor inspiration til relevante LGBTI+ indsatser fra deltagerbyerne.