

# INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2023 FOR KOMMUNER

## INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

### Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

## INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

### Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver side skal besvares, før det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. Pdf-filen kan udskrives ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes af kommunalbestyrelsen**. Når redegørelsen er godkendt af kommunalbestyrelsen, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

### Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på [skemasupport@ramboll.com](mailto:skemasupport@ramboll.com) eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen  
Ligestillingsafdelingen i Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke her:



## PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.

## Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?  
(Fx en målsætning om, at fordeling af kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja  
 Nej

## Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Københavns Kommune har i perioden 2020-2022 haft måltal vedrørende kønsbalanceret ledelse. Måltallet 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. Måltallene forventes at blive videreført i 2023 som separate måltal for lederniveau 1 og 2 og med en tidshorisont på fire år. KK gør opmærksom på, at nøgletallene fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) for kønsfordeling i ledelsen afviger fra KK's egne tal. Antallet af kvindelige niveau 1-ledere er ifølge KK's egne tal højere end KRL's, mens antallet af mandlige niveau 1-ledere er lavere. På lederniveau 2 er KK's tal og KRL's tal på niveau. KK forklarer årsagen til afvigelserne mellem KRL's og KK's tal for lederniveau 1 og 2 med, at KRL's ledelseskategorier er baseret på overenskomstindplacering, og derfor ikke er udtryk for en hierarkisk inddeling af lederniveauer, som er det centrale element i KK's definition.

## Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?  
(Fx en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

Ja  
 Nej

## Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Københavns Kommune har i perioden 2020-2022 haft tre personalerettede ligestillingsmåltal omhandlende fædres andel af barselsorlov og ligelig fordeling af barnets sygedage mellem forældre. Måltallene lyder: - Mindst 60 pct. af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov - Mindst 95 pct. af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 9 ugers forældreorlov - 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. Måltallene forventes at blive videreført i justeret form i 2023.

## Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?  
(Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn)

Ja  
 Nej

## Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

## Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?  
(fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

Ja  
 Nej

## Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

## Handlinger på personaleområdet

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?

Ja Nej

Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?  
(fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

## Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. forældreorlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningens lønpolitiske redegørelse og drøftelse af ligestilling i hovedsamarbejdsudvalget. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har igangsat en analyse af mænd som særlig rekrutteringsgruppe til social- og sundhedsuddannelserne. Økonomiforvaltningen har bl.a. igangsat kampagnerne, "Del din Barsel" og "Vores Barsel" samt Københavns Kommunes Topleder talentprogram.

Formål og baggrund for initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningens formål er at sikre gennemsigtighed på lønområdet bl.a. ved kønsopdelt lønstatistik. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har fokus på, at kvinder er stærkt overrepræsenterede blandt eleverne på SOSU-uddannelserne og Uddannelse København ønsker at afdække mulige supplerende tiltag for rekruttering af mænd. Økonomiforvaltningens to kampagner skal være med til at øge kendskab til og forståelse for, at fædre og medforældre tager del i barslen og bruger deres muligheder for barnsyg. Kampagnerne skal samtidig give inspiration til, hvordan man kan dele sin barsel med hinanden og at barsel er et fælles anliggende. Kampagnerne understøtter måltallene på området. Økonomiforvaltningen har udviklet et topleder talentprogram, der skal skabe en kønsbalanceret topleder pipeline for at understøtte kommunens måltal for kønsbalanceret ledelse til toplederstillinger i Københavns Kommune på tværs af kommunens forvaltninger.

## Beskrivelse af initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningens hovedsamarbejdsudvalg drøfter lønstatistik og måltal for ligestilling én gang årligt. Som led i at afdække muligheder for og metoder til at rekruttere flere dygtige elever til SOSU-uddannelserne i Københavns Kommune har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i 2022 igangsat en analyse, der bl.a. undersøger, hvorvidt mænd kan være en rekrutteringsgruppe med potentiale. Analysen skal give anbefalinger til, hvordan Uddannelse København kan prioritere sine rekrutteringsaktiviteter, så de supplerer eksisterende tiltag. Økonomiforvaltningens "Del Din Barsel"-kampagne blev gennemført i 2022 i lyset af de nye barselsregler, som trådte i kraft i august 2022. Kampagnen blev genlanceret den 17. februar 2023 under overskriften "Vores Barsel" og samtidig delt på Økonomiforvaltningens intranetside samt andre af kommunens kanaler for at højne fokus og brede kendskabet til kampagnen ud. Københavns Kommunes Topledertalentprogram gik i luften i november 2022 og afsluttes i 2024. De 20 deltagere, som kommer fra alle syv forvaltninger, er fundet igennem en biasbevidst ansøgnings- og udvælgelsesproces.

## Kontaktperson ift. initiativet:

Camilla Brandt Jakobsen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, (ql0e@kk.dk). Jens Emmeche, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (A38W@kk.dk). Izabella Kott, Økonomiforvaltningen (Z50W@kk.dk)

## Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kilden bag nøgletallene er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

## Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Køn	Niveau 1	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
	Topchefer (Lønramme 39-42)	
<b>Kvinder</b>	26,1 % (6)	35,9 %
<b>Mænd</b>	73,9 % (17)	64,1 %

Køn	Niveau 2	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
	Chefer (Lønramme 37-38)	
<b>Kvinder</b>	55,7 % (167)	51,5 %
<b>Mænd</b>	44,3 % (133)	48,5 %

Køn	Niveau 3	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
	Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	
<b>Kvinder</b>	72,7 % (962,6)	71 %
<b>Mænd</b>	27,3 % (361,7)	29 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.  
Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

## Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	69,9 % (26952,5)	76,5 %
<b>Mænd</b>	30,1 % (11622,5)	23,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.  
Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

## Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd. Den første tabel viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk. De efterfølgende tabeller viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	34,5 % (8902,8)	44,1 %
<b>Mænd</b>	20,5 % (2282,2)	20,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.  
Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	72,1 % (6415,1)	78,7 %
<b>Mænd</b>	58,4 % (1332,3)	64,3 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	21,2 % (1890,7)	16,2 %
<b>Mænd</b>	29,2 % (665,9)	21,7 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	6,7 % (597)	5,1 %
<b>Mænd</b>	12,4 % (284)	14 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.  
Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

## Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt

Københavns Kommune forventer at igangsætte nye indsatser på kønsligestillingsområdet generelt, bl.a. ifm. udviklingen af kommunens kønsligestillingspolitik. Kønsligestillingspolitikken forventes at beskrive en række personalerettede indsatsområder, herunder "Kommunikation og sprogbrug", "Karriereveje og arbejdskultur" og "Barsel og fleksibilitet", der forventes at blive fulgt af mere konkrete indsatser.

## KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinder og mænds adfærd og præferencer, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på piger trivsel i dagtilbud og skole, beskæftigelsesindsatser særligt målrettet ikke-vestlige indvandrerkvinder, eller inddragelsen af fædre i sundhedsplejen.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser. I 2023 er der særligt fokus på kvinder og mænds brug af *sundhedsydelser og sundhed generelt*. Der er erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes fokus på sundhed.

I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt.

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? (Fx at øge andelen af ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse).

Ja

Nej

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

Kultur- og Fritidsudvalget godkendte "Handlingsplan for Ligestilling" på udvalgets møde d. 26. november 2020, og indsatsområderne blev evalueret og drøftet første gang på deres møde d. 11. oktober 2022. Status på de syv ligestillingsinitiativer er opremset nedenfor; Kultur- og Fritidsforvaltningen indarbejder og implementerer løbende kriterier om ligestilling for alle puljer og har ligestilling på dagsorden 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 fagudvalgene (Musikudvalget og Scenekunstudvalget) 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 Kultur- og Fritidsforvaltningen, så der kan genereres årlige rapporter om køns-, alders- og evt. anden fordeling i målgrupperne. Forvaltningen er i udbudsproces om dette, og systemet forventes implementeret i 2023. Endeligt har Kultur- og Fritidsudvalget fremhævet ligestillingsredegørelser fra hhv. Copenhagen Pride og Foreningen Sjællandsgade Bad som inspiration for andre aktører. Teknik- og Miljøforvaltningen følger Københavns Kommunes Gender Equality Plan, 2022. Teknik- og Miljøforvaltningen følger desuden Københavns Kommunes kommunikationsvejledning om, hvordan vi kommunikerer kønsneutralt og i et inkluderende sprog. Forvaltningen har yderligere tre rettesnore for, hvordan vi alle sammen prioriterer og håndterer vores daglige arbejde i forvaltningen, 1. Vi gør det ordentligt, 2. Vi gør det sammen, 3. Vi gør det for København. Forvaltningen har bl.a. lavet plakater som alle kunne identificere sig med, hvor der også indgik overvejelser omkring køn. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ikke en egentlig målsætning men en generel opmærksomhed på, at kommunens omsorgstilbud skal rumme forskellighed i forhold til køn. Herunder at der for at opnå øget lighed i sundhed i nogle tilfælde er behov for differentierede indsatser for at sikre plads og særlig støtte til dem med størst behov. Socialforvaltningen arbejder med en bred forståelse af ligestilling: både ift. repræsentation, samt deltagelse i samfundet og dets fællesskaber såsom fritidsaktiviteter, uddannelse og beskæftigelse. Arbejdet er konkretiseret i Socialstrategien 2018-2022, som har som udgangspunkt, at København skal være en by med plads til alle - også borgere med særlige behov.

## Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

- |   | Ja                                  | Nej                      |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?<br>(fx for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser). | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?                             | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt (Det er muligt senere at beskrive et godt eksempel på et initiativ vedrørende sundhedsydelser og sundhed generelt).

Navn på initiativet:

Beskæftigelse- og Integrationsforvaltningen har to indsatser for at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen. Disse omfatter en indsats om øget kønsdiversitet på Jobcenter København og en indsats om forebyggelse af negativ social kontrol som beskæftigelsesbarriere for etniske minoritetskvinder. Børne- og Ungdomsforvaltningen har barselsgrupper til forældre uanset køn, som træder i kraft pr. 2. kvartal 2023. Kultur- og Fritidsforvaltningen har en indsats, der hedder 'Lønpolitisk redegørelse og drøftelse af ligestilling i hovedsamarbejdsudvalget'. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har en indsats, der hedder 'MANDfolk - Center for Demens'. Socialforvaltningen har Socialstrategien 2018-2022.

Formål og baggrund for initiativet:

Beskæftigelse- og Integrationsforvaltningens indsatser tager udgangspunkt i det danske arbejdsmarked, som i visse sektorer er meget kønsopdelt. Formålet med den første indsats er at understøtte et mere kønsfleksibelt arbejdsmarked, der således kan imødekomme manglen på arbejdskraft samt rekruttere talenter fra et bredere felt. Formålet med anden indsats er at styrke kompetencen i Jobcenteret til at opspore og håndtere sager, hvor negativ social kontrol udgør en hindring for beskæftigelse. Børne- og Ungdomsforvaltningens barselsgrupper skal være fællesskaber, der kan styrke alle forældre på barsel i forælderrollen gennem et netværk med andre i samme livssituation, som de kan spejle sig i og sparre med – på samme måde som mødre-grupperne længe har været. Børne- og Ungdomsudvalget godkendte i maj 2022 et medlemsforslag om, at forvaltningen skal lave en model for blandede forældregrupper for både fædre og mødre på lang barsel. Motiveringen var, at "der mangler et tilbud svarende til mødre-grupperne til de fædre, der går på lang barsel allerede efter barnets fødsel. Det rammer i særlig grad familier med to fædre og enlige fædre, der har behov for at danne netværk med andre nybagte forældre (...)". I medlemsforslaget var vurderingen, at der er behov for blandede grupper. Formålet med Kultur- og Fritidsforvaltningens indsats er at sikre gennemsigtighed på lønområdet bl.a. ved kønsopdelt lønstatistik. Formålet med Sundheds- og Omsorgsforvaltningens indsats er at øge repræsentationen af mænd i pårørende tilbud som nærtstående til mennesker med demens. I Socialforvaltningen sætter Socialstrategien retningen på forvaltningens arbejde med at understøtte borgerne i

at have meningsfulde, værdige og selvstændige liv. Socialstrategien er udmøntet i de faglige omstillingsplaner og konkrete tilbud og aktiviteter på tværs af forvaltningen og forvaltningens tre borgercentre.

#### Beskrivelse af initiativet:

Beskæftigelse- og Integrationsforvaltningen udfordrer vanetænkning hos ledige borgere, virksomheder og medarbejderne for at fremme ligestilling og mangfoldige arbejdspladser. Dertil er fokus på kønsdiversitet blevet en del af uddannelsen for nye medarbejdere i forvaltningen. Derudover har de ansat fem social kontrol-vejledere på Jobcenter København, som bistår jobcentermedarbejdere i sager, hvor der er bekymring om negativ social kontrol. Det nye navn "barselsgruppe" i Børne- og Ungdomsforvaltningen skal signalere, at det er livssituationen med at være på barsel og være en familie med et helt lille barn, der er det afgørende. Navnet kan samtidig invitere til, at den anden forælder kan overtage pladsen i gruppen, når vedkommende evt. senere går på barsel. Dermed støttes forældrene i at få et netværk med andre småbørnsforældre, mens de er på barsel – og de kan evt. fortsætte netværket efterfølgende. I Kultur- og Fritidsforvaltningen drøfter forvaltningens hovedsamarbejdsudvalg lønstatistik og måltal for ligestilling en gang årligt. Mænd, som er nærtstående/pårørende til mennesker med demens, er underrepræsenteret i Sundheds- og Omsorgsforvaltningens 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 pusterum i hverdagen i et aktivt fællesskab med ligesindede mænd. I Socialforvaltningen arbejdes bl.a. med den særlige beskæftigelsesindsats, som er en aktiv og bevidst indsats med en klar ligestillingsstrategi i forhold til lige adgang til arbejdsmarkedet. Forvaltningen skaber arbejdspladser og træning til et arbejdsliv på kommunens arbejdspladser. Socialforvaltningens Borgercenter Børn og Unge har særligt fokus på at hjælpe børn og unge ind i blivende positive fællesskaber. Det understøttes ved aktiviteter og tilbud til børn og unge fx: - "Fritidsjob- og fritidsliv med mentor" der i samarbejde med civilsamfundet arbejder på at sikre, at alle børn og unge får mulighed for at blive en del af de københavnske fællesskaber. - Mentoruddannelsen: Uddannelsen er målrettet unge mellem 18 og 23 år, som har lyst til at arbejde med mennesker og hjælpe andre unge videre i livet. Det er for unge, som selv har haft udfordringer i deres liv og som ønsker at give noget tilbage. Gennem Mentoruddannelsen tilbydes udsatte unge i København muligheden for at gå ud i fællesskaber i almensamfundet og være i stand til at være en del af en uddannelsesinstitution og et arbejdsfællesskab. Socialforvaltningens Borgercenter Voksne arbejder recovery-orienteret i deres indsatser og tager udgangspunkt 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: - "Vores vej ud" – som er et netværkssted for kvinder og børn som har levet med vold i familien - "Bocentret" som er et særligt skærmet herbergstilbud for kvinder. Socialforvaltningens Borgercenter Handicap har fokus på, at flere borgere med en funktionsnedsættelse skal have mulighed for at deltage i samfundet og i sociale fællesskaber på lige fod med andre – og som en aktiv ressource. Det understøttes i aktiviteter og tilbud fx Hverdagsaktiviteterne – som drives af frivillige og har en bred palette af aktiviteter, som giver mulighed for at være en del af et fællesskab.

#### Kontaktperson ift. initiativet:

Beskæftigelse- og Integrationsforvaltningen: Katrine Heisel (sv7t@kk.dk) og Güzel Turan (bm62@kk.dk). Børne- og Ungdomsforvaltningen: Mette Seneca Kløve (FP6I@kk.dk). Kultur- og Fritidsforvaltningen: Camilla Brandt Jakobsen (ql0e@kk.dk). Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Berit Soon Olsen, afdelingsleder (PC69@kk.dk) Socialforvaltningen: Den særlige beskæftigelsesindsats: Dan Schimmell (ez4y@kk.dk). Borgercenter Børn og Unge: Borgercenterchef Sven Bjerre (w170@kk.dk). Borgercenter Voksne: Borgercenterchef Mie Carstensen (er9a@kk.dk). Borgercenter Handicap: Borgercenterchef Jan Quist (nr5t@kk.dk).

## Ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for ligestilling i kerneydelser kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen. De følgende spørgsmål vil således omhandle dette tema.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Det bemærkes, at kommuner ikke nødvendigvis har direkte indflydelse på de relevante nøgletal, men snarere indirekte har mulighed for at påvirke kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser både i regionalt og kommunalt regi.

## Brug af sundhedsydelser og sundhed generelt

Har I etableret initiativer på sundhedsområdet målrettet at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt?  Ja

(Fx særlige kampagner om relevansen af forebyggende besøg hos egen læge målrettet mænd, oplysning og



rekrutteringsinitiativer om alkoholbehandling målrettet kvinder, rehabiliteringstilbud særligt målrettet mænd, oplysningsarbejde vedrørende psykologtilbud i kommunen, tilbud om ernæringskurser målrettet gravide med overvægt eller fastholdelsesinitiativer ved rehabiliteringstilbud).



## Eksempel på handling ift. brug af sundhedsydelse og sundhed generelt

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling i brugen af sundhedsydelser og/eller ligestilling i sundhed generelt blandt kvinder og mænd:

Navn på initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har et initiativ, der hedder 'Kommunal kræftrehabilitering'. Socialforvaltningen har initiativer vedrørende sundhed og trivsel for borgere med særlige behov.

Formål og baggrund for initiativet:

Formålet med indsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er dels at øge muligheden for mænds netværksdannelse, dels at øge muligheden for fysisk aktivitet i forbindelse med kræftbehandling. Formålet med Socialforvaltningens initiativer er at øge trivsel og mental sundhed blandt borgere med særlige behov. Herunder arbejde med inklusion, ensomhed og psykisk sårbarhed.

Beskrivelse af initiativet:

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har bl.a. Center for Kræft og Sundhed 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. Socialforvaltningens Borgercenter Børn og Unge har fx 'De unges Hus', hvor unge inviteres ind i et fællesskab, hvor de sammen skaber nogle rammer og en kultur, som kan rumme alle. Gennem dette fællesskab får de unge mulighed for at udvikle deres selvværd, selvstændighed, refleksionsevner og sociale kompetencer. Fællesskabet styrker den unges bevidsthed og egen identitet og taler ind i den unges mål, ønsker og drømme for fremtiden. Socialforvaltningens Borgercenter Voksne har fx "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. Socialforvaltningens Borgercenter Handicap har fx seksualambassadører og seksualfaglige samtaler med børn med handicap omhandlende seksuel sundhed og trivsel.

Kontaktperson ift. initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Anette Hindsby Frandsen (L99D@kk.dk) Socialforvaltningen: Den særlige beskæftigelsesindsats: Dan Schimmell (ez4y@kk.dk). Borgercenter Børn og Unge: Borgercenterchef Sven Bjerre (w170@kk.dk). Borgercenter Voksne: Borgercenterchef Karoline Winther-Lund (gt5g@kk.dk). Borgercenter Handicap: Borgercenterchef Jan Quist (nr5t@kk.dk).

## Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og i sundhed generelt i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling på sundhedsområdet.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

## Kønssammensætning ved besøg hos almen praktiserende læge i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos almen praktiserende læge i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

**Table: Gennemsnitlige årlige lægebesøg hos almen læge per person i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021**

Aldersinterval	Kvinder (København kommune)	Mænd (København kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-9 år	49,4 % (4,1)	50,6 % (4,2)	49,3 % (3,7)	50,7 % (3,8)
10-19 år	57,1 % (3,6)	42,9 % (2,7)	60,3 % (4,1)	39,7 % (2,7)
20-29 år	68,9 % (7,1)	31,1 % (3,2)	69,9 % (8,6)	30,1 % (3,7)
30-39 år	70,5 % (9,3)	29,5 % (3,9)	69,2 % (9)	30,8 % (4)
40-49 år	64,2 % (7,9)	35,8 % (4,4)	63,6 % (8,2)	36,4 % (4,7)
50-59 år	59,6 % (8,7)	40,4 % (5,9)	59,3 % (8,9)	40,7 % (6,1)
60-69 år	55,4 % (10,2)	44,6 % (8,2)	54,4 % (9,9)	45,6 % (8,3)
70-79 år	52,5 % (12,5)	47,5 % (11,3)	51,9 % (12,1)	48,1 % (11,2)
80-89 år	53,7 % (18)	46,3 % (15,5)	51,8 % (17,2)	48,2 % (16)
≥90 år	51,5 % (24,5)	48,5 % (23,1)	50,5 % (24,1)	49,5 % (23,6)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter gennemsnitlig andel af besøg hos læge for kvinder og mænd i kommunen i procent. I parentes er tallet opgivet i gennemsnitlig antal besøg pr. person.

## Kønssammensætning ved besøg hos psykolog i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen af besøg hos psykolog i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

**Table: Personer med kontakt til psykolog i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021**

Aldersinterval	Kvinder (København kommune)	Mænd (København kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	74 % (1243)	26 % (427)	73 % (11119)	27 % (4015)
25-34 år	69 % (2530)	31 % (1119)	71 % (13956)	29 % (5666)
35-44 år	67 % (1048)	33 % (515)	73 % (9919)	27 % (3675)
45-54 år	71 % (749)	29 % (307)	75 % (9246)	25 % (3039)

<b>55-64 år</b>	70 % (493)	30 % (210)	75 % (7589)	25 % (2511)
<b>≥65 år</b>	76 % (269)	24 % (85)	75 % (5006)	25 % (1710)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Tallene er opgjort efter andelen af kvinder og mænd i procent, der har kontaktet psykologhjælp i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antal kvinder og mænd, der har kontaktet psykologhjælp.

## Kønssammensætning i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021

Nedenstående tabel viser kønssammensætningen i brugen af kommunal genoptræning/vedligeholdelsestræning i 2021 fordelt på aldersintervaller. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene i jeres kommune, antallet af kvinder og mænd samt det procentuelle, månedlige landsgennemsnit fordelt på aldersintervaller.

**Tabel: Månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021**

Aldersinterval	Kvinder (København kommune)	Mænd (København kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
<b>Under 65 år</b>	50,9 % (32,1)	49,1 % (31)	56,7 % (2954)	43,3 % (2258)
<b>65-74 år</b>	49,2 % (116,4)	50,8 % (120,1)	53,8 % (2647)	46,2 % (2274)
<b>75-84 år</b>	64,4 % (256,7)	35,6 % (142,1)	58,4 % (5556)	41,6 % (3963)
<b>≥85 år</b>	73 % (252,6)	27 % (27)	69,4 % (6067)	30,6 % (2669)

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Andelen i procent viser fordelingen mellem kvinder og mænds brug af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen. I parentes er tallet opgivet som antallet af kvinder og mænd, der har modtaget genoptræning og/eller vedligeholdelses træning beregnet som et månedligt gennemsnit over året.

## Middellevealder for kvinder og mænd i kommunens landsdel 2020-2021

Nedenstående tabel viser middellevealderen for både kvinder og mænd i jeres kommunes landsdel i 2020-2021, ligesom den viser landsgennemsnittet for kvinder og mænds middellevealder i 2020-2021.

**Tabel: Middellevealder opgjort i år efter kommunens landsdel fordelt på køn 2021**

Kvinder (København kommune)	Mænd (København kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
83,1	78,7	83,4	79,6

Kilde: Danmarks Statistiks databank.

Note: Middellevealder er opgjort på landsdelsniveau. Kommunerne er derefter koblet op på landsdel. Se hvilken landsdel kommunen hører til [her](#).

## Fakta om brug af sundhedsydelser og sundhed generelt blandt kvinder og mænd

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling i kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunen?





Nej

## AFSLUTNING

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 færdig, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 godkendt af kommunalbestyrelsen, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses


Ja

Indberetningsskemaet er færdigudfyldt

Indberetningsskemaet er godkendt af kommunalbestyrelsen. Indberetningsskemaet afsluttes og låses

### Afslutning

#### Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som pdf-fil, kan du klikke her: 

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af København

#### Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail [anb@lige.dk](mailto:anb@lige.dk)