

Ligestillingsenheden

Ligestillingsplan 2024

(Gender Equality Plan)



Ligestillingsplan (Gender Equality Plan)

En 'ligestillingsplan' (Gender Equality Plan) er en strategi for, hvordan organisationer planlægger at identificere, måle og løse problemer med kønsulighed. Det har siden 2022 været et krav, at organisationer skal have en ligestillingsplan for at deltage i et Horizon Europe-projekt i regi af EU's rammeprogram for forskning og innovation. Københavns Kommune har de seneste ti år været en del af 23 Horizon-projekter med et samlet budget på ca. to milliarder kroner (284 mio. €, hvoraf de 188 mio.€ er støtte fra EU). En oversigt over projekterne findes her [Collaboration Network | Data Visualisation | CORDIS | European Commission \(europa.eu\)](#)

Forord

I Københavns Kommune arbejder vi målrettet med mangfoldighed, ligestilling og inklusion, og denne Ligestillingsplan 2024 er en samlet beskrivelse af de indsatser og metoder kommunen anvender til at fremme kønsligestilling blandt kommunens ansatte. Planen betyder, at Københavns Kommune lever op til de krav EU har fastsat for at kunne deltage i Horizon Europe projekter.



Søren Hartmann Hede

Administrerende direktør i Økonomiforvaltningen

- 1 Ligestillingsplan 2024**
- 2 Indsatser**
- 3 Data, målsætninger og løbende opfølgning**
- 4 Dedikerede ressourcer**
- 5 Kapacitetsopbygning og træning**

1. Ligestillingsplan 2024

Københavns Kommune har siden 2022 haft en ligestillingsplan, der sigter mod at fremme kønsligestilling gennem forandring af strukturer (fx politikker og procedurer), og underliggende værdier og forestillinger om køn (fx bias, kommunikation og sprogbrug). Planen redegør for, hvordan kommunen løbende følger op på kommunens ligestillingsindsatser og ved hjælp af målsætninger, dedikerede ressourcer, kapacitetsopbygning og kompetenceudvikling kontinuerligt fremmer ligestilling i kommunen. I planen beskrives også igangværende ligestillingsindsatser og nye planlagte initiativer rettet mod organisationen og kommunens ansatte.

Forbedring af kønsligestilling er en løbende proces

Med mere end 45.000 ansatte er Københavns Kommune Danmarks største arbejdsplads. Kommunen har et ansvar for at sikre ligestilling på kommunens arbejdspladser og for at skabe arbejdspladser præget af mangfoldighed, inklusion og ligestilling.

I Københavns Kommune er ligestilling både en grundlæggende værdi og et mål i sig selv. Arbejdet med ligestilling er en kontinuerlig proces, som tager udgangspunkt i kommunens kønsligestillingspolitik og understøttes af kommunens Ligestillingsenhed.

Kønsligestillingspolitikken er en fælles ramme for kommunens ligestillingsindsatser, og er udarbejdet i et forpligtende samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger og vedtaget i Københavns Borgerrepræsentation. Med udgangspunkt i politikken har forvaltningerne enten udarbejdet handleplaner, indtænkt ligestillingsperspektivet i øvrige strategier eller på anden vis iværksat indsatser på området. Økonomiudvalget følger op på forvaltningernes indsatser i en årlig kønsligestillingsredegørelse og indsatserne justeres og udvikles løbende efter behov.

EU-krav til ligestillingsplanen

EU-Kommissionen har opstillet fire krav, som en ligestillingsplan skal leve op til:

- a) Er et offentligt dokument, der med **øverste ledelses underskrift certificerer, at organisationen har en ligestillingsplan, som redegør for organisationens arbejde med:**
- b) **Data og monitorering,**
- c) **Dedikerede ressourcer og**
- d) **Kapacitetsopbygning og træning.**

Planen skal demonstrere en forpligtelse til at fremme **ligestilling mellem kønnene, fastsætte klare mål og beskrive indsatser for at nå disse mål. Forventningerne til kravopfyldelsen er proportionale med organisationens størrelse.**

Kilde: Guide til ligestillingsplan 2022

2. Indsatser

Afsnittet beskriver Københavns Kommunes køns-
ligestillingspolitik og kommunens indsatser for at
fremme kønsligestilling blandt kommunens ansatte.

Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026

Københavns Kommune vedtog i 2023 en ny kønslige-
stillingspolitik med det formål at arbejde for, at alle
københavnere, kommunens ansatte og brugere af
byen - uanset køn - er ligestillede i kommunens ydel-
ser, tilbud og arbejdspladser.

Indsatsområderne i politikken er:

- Børn, unge og deres forældre (borgerrettet)
- Sundhed, omsorg og særlige sociale behov
(borgerrettet)
- Beskæftigelse og integration (borgerrettet)
- Kultur- og fritidsliv (borgerrettet)
- Byudvikling, miljø og mobilitet (borgerrettet)
- LGBT+ (personale- og borgerrettet)
- Kommunikation og sprogbrug (personale- og
borgerrettet)
- Karriereveje og arbejdskultur (personalerettat)
- Barsel og fleksibilitet (personalerettat)

For at omsætte politikken ambitioner til reelle for-
andringer implementeres kønsligestillingspolitikken
via handleplaner, strategier og indsatser i kommu-
nens forvaltninger.

EU-kommissionens krav til ligestillingsplanen om-
fatter ikke borgerrettede ligestillingsindsatser, og
derfor er det kun de ligestillingsindsatser, som er
rettet mod de ansatte, der beskrives i dette afsnit.

Krav vedr. indsatser

”På baggrund af de udvalgte målsætninger
og indikatorer for kommunens arbejde med
at fremme ligestilling, skal ligestillingsplanen
beskrive, hvilke indsatser kommunen igang-
sætter eller allerede har på området. Kom-
missionen anbefaler at ligestillingsplanen
adresserer følgende fire tematikker som
mulige indsatsområder: **Work-life-balance,
ligestilling mellem kønnene i administrativ
og politisk ledelse, ligestilling mellem køn-
nene i rekruttering og karriereudvikling
og foranstaltninger mod kønsbaseret vold,
herunder seksuel chikane.”**

Citat: Guide til ligestillingsplan 2022

LGBT+

Københavns Kommunes LGBTI+ politik 'En ligeværdig del af fællesskabet' har i årene 2019-2023 dannet ramme for kommunens indsats på LGBT+ området. LGBT+ området blev i 2023 en del af den nye kønsligestillingspolitik for 2023-2026, og en væsentlig del af indsatserne fra LGBTI+ politikken er nu integreret i praksis, eller bliver videreført under den nye politik. Nogle af initiativerne retter sig mod ansatte, da Københavns Kommune som arbejdsplads også arbejder for at rumme en mangfoldighed af bl.a. kønsidentiteter, kønsudtryk, variation af køns karakteristika, seksuelle orienteringer og familieliv, der ligger uden for normen. I 2024 har kommunen bl.a. iværksat og understøttet oprettelsen af en LGBT+ personaleklub, som nu har etableret sig med bestyrelse og løbende aktiviteter. Kommunen viderefører og videreudvikler desuden følgende initiativer målrettet LGBT+ området:

Copenhagen Pride-uge og -parade

Økonomiforvaltningen står for at arrangere Københavns Kommunes aktiviteter under den årlige pride-uge og deltagelse i Copenhagen Pride Parade. Formålet er at samle ansatte på tværs af kommunens forvaltninger i en fælles fejring af mangfoldighed, og at skabe et positivt fællesskab, der understøtter mangfoldighedsdagsordenen. Pride-ugen afsluttes med deltagelse i Copenhagen Pride Parade, hvor flere end 100 af kommunens ansatte og deres gæster hvert år deltager i optoget, som ender på Rådhuspladsen, hvor bl.a. Overborgmesteren holder tale.

Copenhagen Pride-ugen har i 2024 omfattet flere aktiviteter arrangeret af Københavns Kommune, end tidligere år både for kommunens ansatte og københavnere. Kommunens kampagne "Copenhagen Proud" er i 2024 blevet udvidet med en hjemmeside, hvor mange af kommunens pride-aktiviteter bliver formidlet. Kampagnen bliver desuden vist på byens reklamestandere og på flag, klistermærker og t-shirts. Under pride-ugen i 2024 inviterede kommunen desuden for første gang til temaarrangementet "LGBT+ Venligt København" på Københavns Rådhus, hvor borgere, organisationer og samarbejdspartnere kom med forslag, der skal styrke kommunens fremtidige arbejde på LGBT+ området.

Rainbow Cities Network

Københavns Kommune har siden 2021 været medlem af Rainbow Cities Network, som tæller over 50 byer i hele verden, der udveksler erfaringer på LGBT+ området inden for politik og administration. Netværket giver kommunen mulighed for at kunne samarbejde på tværs af landegrænser, søge og dele inspiration, og mulighed for at kunne danne netværk med ligesindede byer i hele verden. Københavns Kommune har bl.a. anvendt netværket i kortlægningen af forskellige internationale tilgange inden for arbejdet med ligestillingsstrategier. I 2024 er Københavns Kommune indtrådt i netværkets bestyrelse og kommunens delegation har på netværkets årsmøde i Helsinki faciliteret en workshop om at arbejde med LGBT+ data, som opstart på fremtidigt samarbejde med andre byer på området.

Kommunikation og sprogbrug

I Københavns Kommune vil vi kommunikere i et inkluderende sprog – både internt mellem ledere, ansatte og kollegaer og eksternt i kontakten med byens borgere, besøgende og samarbejdspartnere. Københavns Kommune opfordrer ansatte til at udvise respekt for forskellighed i mødet med hinanden og omverden og til at kommunikere kønsneutralt og inkluderende. Det gør vi bl.a. ved at undgå ordvalg, der kan tolkes som fordomsfulde, diskriminerende eller nedladende, og ved at kommunikere visuelt på en åben og inkluderende måde.

Konkrete initiativer inkluderer:

Kampagner til at fremme mere kønsbalance i fordeling af barsel

Økonomiforvaltningen har de seneste år haft en kommunikationskampagne, der skal fremme en mere mangfoldig forståelse af, hvem der tager barsel og børns sygedage. En tværgående kampagne blev lanceret med titlen #delDinBarsel og relanceret under titlen 'Vores barsel'. Her blev der sat fokus på, hvilke muligheder de ansatte har for at planlægge barslen, så den passer til deres familie. Flere forvaltninger har deltaget i kampagnen med en række portrætter af fædre på forældreorlov som inspiration til at få flere fædre til at tage orlov i Københavns Kommune.

Når kampagnen fortsætter i 2025 er det bl.a. med fokus på at give et endnu mere mangfoldigt blik på barsel, herunder på de ændringer af barselsloven, der giver 'regnbuefamilier' mulighed for at dele forældreorlov med 'sociale forældre' og solo-forældre mulighed for at dele forældreorlov med nærtstående familiemedlemmer.

Kampagnen skal vise, at barsel kan se ud på mange måder, fordeles på mange måder, og at oplevelserne med at planlægge barsel, være på barsel og komme (tidligere) tilbage fra barsel kan være meget forskellige.

Mangfoldige og kønsneutrale stillingsopslag

I alle Københavns Kommunes stillingsopslag fremgår det, at kommunen ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at de ansatte hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evne. Der iværksættes også initiativer til at øge mangfoldigheden i billeder i Københavns Kommunes jobopslag for at jobopslagene afspejler en større mangfoldighed og dermed understøtter, at en større og bredere gruppe af kandidater tiltrækkes af ledige stillinger i kommunen.

Inkluderende kommunikation og sprogbrug

Københavns Kommune udarbejdede i 2022 en vejledning i kønsinkluderende kommunikation og sprogbrug, som løbende implementeres i kommunens forvaltninger via bl.a. oplæg og workshops. Kommunen er pt. i gang med at udvikle en supplerende vejledning om inkluderende kommunikation og sprogbrug, som skal forebygge sexistisk kultur og adfærd i hverdagen. Vejledningens sigte er forebyggende og skal understøtte kommunens medarbejdere i, i højere grad at undgå sprog, der ubevidst kan virke stereotyp, nedværdigende, diskriminerende eller krænkende både internt og eksternt.

Vejledende principper for mangfoldig

repræsentation i Københavns Kommunes visuelle kommunikation (billeder og grafik)

Københavns Kommune vil styrke grundlaget for at arbejde med mangfoldig repræsentation i KK's visuelle kommunikation samt give medarbejdere inspiration til at tænke helhedsorienteret, når de bestiller eller producerer visuel kommunikation. Derfor er kommunen i gang med at undersøge muligheden for at fastsætte fælles vejledende principper for mangfoldig repræsentation i KK's visuelle kommunikation.

Karriereveje og arbejdskultur

I Københavns Kommune vil vi have kønsligestilling i rekruttering, udviklingsmuligheder og karriereforløb. Det betyder, at alle ansatte på lige fod skal kunne udvikle sig og avancere, få lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi, samt blive behandlet lige og respektfuldt. Derfor har kommunen bl.a. fokus på kønsbalance i ledelse og bias.

Fremme kønsbalancen på de forskellige

lederniveauer

Borgerrepræsentationen har vedtaget måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer i Københavns Kommune for at sikre en mere ligelig kønssammensætning. Københavns Kommune har haft måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelseslag siden 2013, og de gældende måltal er nærmere beskrevet i afsnit 3 'Målsætning og indikatorer'. For at understøtte opnåelse af de vedtagne måltal iværksættes løbende initiativer til at styrke anvendelse af kommunens oplysnings- og uddannelsesmateriale vedr. håndtering af implicite bias og vejledning til biasbevidst rekruttering af topledere. Desuden videreføres Københavns Kommunes kønsbalancerede, tværgående udviklingsforløb for topledertalenter i kommunen.

Udvikling af digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias

Kommunen er i gang med at udvikle et digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet alle ansatte i Københavns Kommune om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Indsatsen er også en del af Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

¹ Københavns Kommune anerkender, at ikke alle familier består af mor, far og barn, og at familier fx kan omfatte soloforældre, LGBT+ personer eller regnbuefamilier, der også består af flere sociale forældre. Københavns Kommune registrerer ikke ansattes kønsidentitet, familieroller eller -former. Data for hhv. fædres og mødres barsel er derfor begrænset til at tage udgangspunkt i ansattes CPR nr.-registrering som hhv. mandlig eller kvindelig ansat. Det betyder, at data er behæftet med en vis usikkerhed, da ansatte ikke nødvendigvis identificerer sig med deres CPR-registrerede køn og/eller indtager familierollerne "far" eller "mor".

Barsel og fleksibilitet

Københavns Kommune vil som arbejdsplads give forældrene lige mulighed for at få familielivet til at gå op, og vil udvise forståelse og fleksibilitet i forhold til ansattes familieliv. Derfor har kommunen iværksat tiltag, der skal fremme, at alle ansatte uanset køn og familiesammensætning tager del i barsel og barnets 1. og 2. sygedag.

En mere lige fordeling af forældres barsel og andel af børns sygedage

Fordelingen af barsel til pasning af nyfødte børn har stor indflydelse på ligestillingen mellem forældre bl.a. ift. forældrenes karriere, løn og pension. Borgerrepræsentationen har vedtaget måltal for andelen af fædre ansat i Københavns Kommune, der afholder barsel og for andelen af fædre, der anvender barnets 1. og 2. sygedag. Måltallene er nærmere beskrevet i afsnit 3 under overskriften 'Målsætning og indikatorer' og har til formål at understøtte en mere ligelig fordeling af barslen.

Økonomiforvaltningen har igangsat en række initiativer for at øge kendskab og inspiration til, hvordan man kan dele barslen.

Udvikling af vejledning til ledere om at få ansatte godt tilbage efter orlov

Forskning viser, at en god genopstart efter orlov kan bidrage til fastholdelse og fortsat udvikling af medarbejdere, der har haft længerevarende familierelateret fravær fra arbejdspladsen. Københavns Kommune er i gang med at udarbejde en vejledning til ledere om at få ansatte godt tilbage efter længerevarende orlov, fx barsels-, forældre-, pleje- eller sorgorlov eller andet længerevarende familierelateret fravær fra arbejdspladsen for at understøtte en god genopstart på arbejdet.

Kommunens forvaltninger afrapporterer på implementeringen af kønsligestillingspolitikken og status på de konkrete indsatser oplyst ovenfor i forbindelse med udarbejdelsen af kommunens årlige kønsligestillingsredegørelse.

Forebyggelse af krænkende adfærd

Københavns Kommune har igennem mange år arbejdet med at forebygge krænkende adfærd gennem en række forskellige indsatser.

Politik vedr. krænkende adfærd

Københavns Kommunes Borgerrepræsentation vedtog den 17. september 2020 en revideret politik vedr. krænkende adfærd på arbejdspladsen: [Københavns Kommunes Politik og Retningslinjer vedr. Vold, Trusler, Chikane, Seksuel Chikane, Mobning mv \(Krænkende Adfærd\) på Arbejdspladsen](#). Med politikken understreges det, at Københavns Kommune ikke accepterer krænkende adfærd på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune.

E-læring om krænkende adfærd

Københavns Kommune har udarbejdet en introduktion til alle ansatte vedr. politikken om krænkende adfærd i form af et e-læringsmodul og en informationsfolder, som forefindes på både dansk og engelsk. Der findes herudover en tilsvarende e-læring til ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, som beskriver deres pligter i forbindelse med krænkede adfærd på arbejdspladsen.

Anonym håndtering af seksuel chikane og sexism

Københavns Kommune har en [Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane](#) og sexism, som guider og rådgiver ansatte i kommunen om deres muligheder for at modtage hjælp og støtte. Arbejdsmiljø København, som er kommunens arbejdsmiljø- og arbejdslivsrådgiver, administrerer enheden. Enheden udvider fra 2025 rådgivningen, så man fremover også rådgiver vedr. krænkende adfærd generelt, fx krænkende adfærd i form af mobning og diskrimination. Det vil dermed blive muligt for medarbejdere såvel som ledere og tillidsvalgte at få hjælp og rådgivning inden for alle de områder, der er omfattet af kommunens politik om krænkende adfærd. Københavns Kommune har desuden en [Whistleblowerordning](#) placeret hos Borgerrådgiveren, der har til formål at sikre, at det er nemt og sikkert at indberette om lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

3. Data, målsætninger og løbende opfølgning

Afsnittet beskriver hvordan kommunen følger op på ligestillingen blandt kommunens ansatte vha. en årlig kønsligestillingsredegørelse, trivselsundersøgelser og måltal for ligestilling på personaleområdet.

Årlig kønsligestillingsredegørelse

Københavns Kommune udarbejder årligt en kønsligestillingsredegørelse, der giver en status på kønsligestillingen i Københavns Kommune. I redegørelsen samles eksisterende data, forskning og viden om LGBT+ forhold og kønsligestilling på udvalgte områder, der er relevante for kommunens arbejde. Derudover giver den årlige kønsligestillingsredegørelse et overblik over kommunens LGBT+ og kønsligestillingsindsatser i en afrapportering på implementering af kommunens kønsligestillingspolitik. Her findes bl.a. data om kønsfordeling i ledelse, kønsfordeling i personalet som helhed, og fordeling mellem kvinder og mænd på deltid.

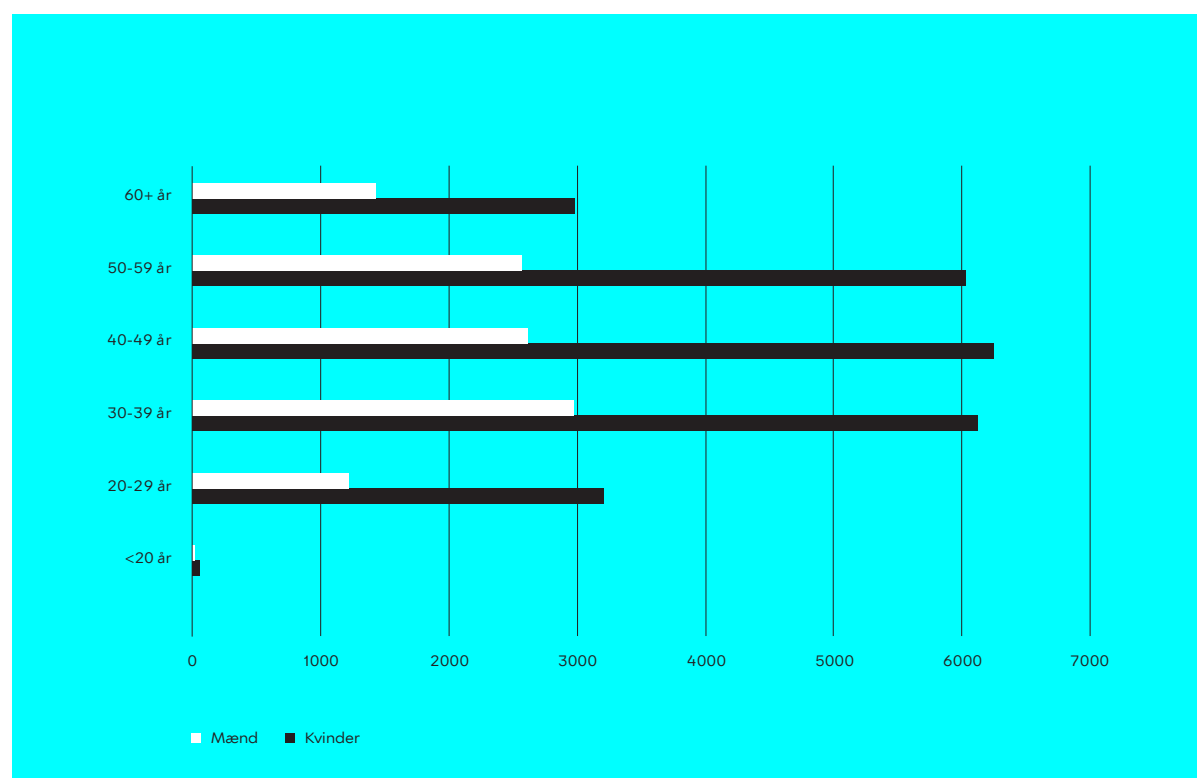
Krav til målsætninger og monitorering

”Ligestillingsplanen skal basere sig på kønsopdelte basisdata, som indsamles på tværs af personalekategorier. Disse data skal ligge til grund for planens målsætninger, indikatorer og indsatser. Der skal årligt måles på progressionen på de udvalgte indikatorer.”

Citat: Guide til ligestillingsplan 2022

Tabellen herunder viser den overordnede kønsfordeling i Københavns Kommune fordelt på aldersgrupper.

Figur 2: Køn- og aldersfordelingen blandt ansatte i Københavns Kommune



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, ansatte i Københavns Kommune pr. september 2023 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever

Lovpligtig ligestillingsredegørelse hvert 3. år

Kommunen har hvert tredje år udarbejdet en ligestillingsredegørelse iht. Ligestillingsloven, hvor der er redegjort for målsætninger og initiativer til at fremme kønsligestilling for ansatte samt i kerneydelserne rettet mod københavnerne. Tallene for personaleområdet inkluderer kønsfordelingen i ledelse, kønsfordelingen blandt de ansatte som helhed, fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer. Den lovpligtige ligestillingsredegørelse blev afskaffet pr. 1. januar 2025. Københavns Kommunes seneste lovpligtige ligestillingsredegørelser findes her.

Indberetning af kønssammensætning i ledelse

Den 1. januar 2024 trådte skærpede regler i kraft, som forpligter offentlige institutioner og virksomheder omfattet af ligestillingslovens § 11 til at indberette kønssammensætningen i deres øverste ledelsesorgan/bestyrelse og/eller de øverste ledelsesniveauer til Ligestillingsministeriet. Selve indberetningen indeholder spørgsmål om kønssammensætningen og måltal samt spørgsmål om politikker for kønssammensætningen på det øverste ledelsesniveau. Resultaterne af kommunernes indberetning kan tilgås via hjemmesiden her.

Trivselsundersøgelse

Som led i arbejdsmiljøarbejdet i Københavns Kommune gennemfører alle syv forvaltninger hvert tredje år en fælles trivselsundersøgelse. Undersøgelsen udsendes til alle fastansatte ledere og medarbejdere, der har været ansat i mere end tre måneder. Her kan de ansatte anonymt give deres mening til kende om, hvordan de opfatter trivslen på arbejdspladsen. Undersøgelsen kortlægger bl.a., om ansatte i forbindelse med arbejdet har været udsat for fysisk vold, trusler, mobning, seksuel chikane eller diskriminerende adfærd. I trivselsundersøgelsen 2025 vil der indgå et spørgsmål, om man uanset køn har lige mulighed for at få meningsfulde opgaver.

Opfølgningen på trivselsundersøgelsen består bl.a. i dialog mellem ledere og medarbejdere om resultatet samt udarbejdelse af handleplaner. Der iværksettes desuden mindre trivselsundersøgelser ved specifikke eller lokale behov.

Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd

Københavns Kommune gennemførte i 2022 og 2023 en undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd på alle kommunens arbejdspladser.

Undersøgelsen har medvirket til at udbrede budskabet om, at sexismen og seksuel chikane ikke er acceptabel adfærd på arbejdspladsen, og at alle har et ansvar for at gøre opmærksom på, hvis det sker, og generelt at medvirke til en ordentlig omgangstone på arbejdspladsen. Som opfølgning på de eksterne krænkelser har Arbejdsmiljø København, som er kommunens rådgiver om arbejdsmiljø og arbejdsliv, igangsat opfølgende indsatser, hvor der har været behov. Flere af spørgsmålene i undersøgelsen er efterfølgende blevet integreret i kommunens trivselsundersøgelse for at sikre en fortsat opmærksomhed på området, i det undersøgelserne af sexistisk kultur og adfærd ikke gentages.

Måltal og indikatorer

Københavns Kommune har siden 2021 haft måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer og siden 2013 for en mere ligelig fordeling af barsel. Siden 2021 har Københavns Kommune også haft måltal for kønsforskellen i afholdelse af børns sygedage. Københavns Kommune følger årligt op på ligestillingsmåltallene og tilhørende indsatser i kommunens årlige kønsligestillingsredegørelse – se den seneste opfølgning fra 2024 [her](#).

Københavns Kommunes personalerettede måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer

Københavns Kommune har haft måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer siden 2013. Københavns Kommunes måltal blev senest justeret i 2023 bl.a. pga. nye krav til måltallene som følge af en ny lov, der forpligter offentlige og private virksomheder til at opstille måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer.

- At forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1-ledere inden 2026.
- At forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 2-ledere inden 2026

Københavns Kommunes måltal for fædres andel af barsel

Københavns Kommune har siden 2013 haft to måltal for en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte. Måltallene blev senest opdateret i 2023 bl.a. for at imødekomme de nye regler for forældreorlov, der fordeler alle uger med ret til barselsdagpenge ligeligt mellem forældrene og øremærker i alt 11 uger af dem til hver forælder.

- Mindst 95 % af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 11 ugers forældreorlov (deres øremærkede barsel)
- Mindst 60 % af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 17 ugers forældreorlov (en mere ligelig del af barslen).

Københavns Kommunes måltal for forældres afholdelse af børns sygedage

Københavns Kommune har siden 2021 haft måltal for kønsfordelingen blandt ansatte, der afholder børns sygedage:

- Blandt ansatte i Københavns Kommune, som har ret til omsorgsdage, må der højst være 10 procentpoints forskel mellem kønnene, på andelen, der afholder børns sygedage.

Status på måltalsopfyldelsen på alle tre områder kan findes på kommunens hjemmeside [her](#).

4. Dedikerede ressourcer

Afsnittet beskriver, hvilke ressourcer Københavns Kommune har afsat til arbejdet med at fremme kønsligestilling blandt kommunens ansatte og borgere.

Københavns Kommune har arbejdet med kønsligestilling gennem mange år. Det politiske fokus på området blev skærpet i 2020, hvor blev det bl.a. besluttet at gennemføre en inklusionsmåling, der skulle afdække barriererne for kvinders vej til topledstillinger. Målingen afdækkede bl.a. et behov for at arbejde med at øge bevidstheden om implicite bias, styrke rekrutteringsprocessen til topledstillinger og udvikle et topledertalentprogram. I 2022 besluttede Københavns Kommunes Borgerrepræsentation desuden at oprette en ligestillingsenhed, afsætte dedikerede midler i budgettet og samle den overordnede og koordinerende indsats på kønsligestillingsområdet under Økonomiudvalget.

² I forvaltninger, hvor lederniveau 1 udgøres af tre personer (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Teknik- og Miljøforvaltningen) betragtes en fordeling med én person af det ene køn og to personer af det andet køn som ligelig.

Krav om dedikerede ressourcer

”Organisationerne forpligter sig gennem ligestillingsplanen til at afsætte dedikerede ressourcer til at arbejde med udfærdigelse af målsætninger, implementering og monitorering af planen.”

Citat: Guide til ligestillingsplan 2022

Ligestillingsenheden

Ligestillingsenheden er Københavns Kommunes centrale og koordinerende enhed for kommunens arbejde med ligestilling, mangfoldighed og inklusion. Det gælder både i løsningen af den kommunale kerneopgave for og med københavnere, og som arbejdsplads for mere end 45.000 medarbejdere.

Ligestillingsenheden er organisatorisk placeret i Koncernservice i Økonomiforvaltningen, men arbejder på tværs af alle forvaltninger for at fremme kønsligestilling. Ligestillingsenheden arbejder aktivt med at fremme kønsligestillingen blandt københavnere og kommunens ansatte, og har opbygget ekspertise til at kvalificere ligestillingsindsatsen bredt i kommunen. Ligestillingsenheden foreslår nye tiltag på baggrund af den nyeste forskning og internationale erfaringer, og understøtter fagforvaltningernes arbejde gennem rådgivning om systematisk inddragelse af kønsligestillingsperspektivet i de indsatser og politikker, der igangsættes. Enheden følger desuden op på kommunens ligestillingsmåltal på personaleområdet og understøtter implementering og opfølgning på kommunens kønsligestillingspolitik og ligestillingsplan på tværs af kommunens forvaltninger. Læs mere i Ligestillingsenhedens [kommissorium](#).

Det Centrale Ligestillingsudvalg

Det Centrale Ligestillingsudvalg blev nedsat i 1989 for at fremme ligestillingen af kvinder og mænd på det personalemæssige område i Københavns Kommune. Udvalget tæller, udover forpersonen, repræsentanter fra Københavns Kommunes syv forvaltninger og fra de faglige organisationer. Det Centrale Ligestillingsudvalg arbejder i dag med at fremme kønsligestilling, især ved at inspirere og kvalificere de personalerettede indsatser.

5. Kapacitetsopbygning og træning

Afsnittet beskriver kommunens kapacitetsopbygning og opkvalificering på ligestillingsområdet bl.a. i form af Ligestillingsenhedens rådgivningsfunktion, e-læring, indsatser for at skabe større bevidsthed om implicitte bias og fokus på at understøtte en kønsbalanceret toplederpipeline.

Ligestillingsenhedens rådgivningsfunktion

Københavns Kommunes ligestillingsenhed er rådgivningsfunktion og vidensbank for hele kommunen på ligestillingsområdet. Enheden rådgiver både om generelle forhold, såsom kulturforandring, trivsel og ledelse samt om konkrete forhold som inkluderende sprogbrug og biasbevidsthed i daglig ledelse. Ansatte kan også henvende sig hos enheden for at få viden og data, som kan kvalificere nye indsatser og arbejdet med kønsligestilling i praksis.

Enheden yder rådgivning på forespørgsel, men op søger også selv forvaltningerne med henblik på at tilbyde rådgivning. Der tilbydes bl.a. oplæg til chef- og medarbejdergrupper, oplysningsarrangementer, rådgivning i forbindelse med udvikling af strategier og handleplaner samt e-læring om at arbejde med ligestilling i praksis og om mangfoldighed, ligestilling og inklusion.

Krav til kapacitetsopbygning og træning

Ligestillingsplanen skal understøttes af træning i fremme af lighed mellem kønnene ved f.eks. bevidsthedsskabelse af ubevidste kønsbias blandt personale, ledere og beslutningstagere.

Guide til ligestillingsplan 2022

At arbejde med ligestilling i praksis

Alle offentlige myndigheder er forpligtet til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. For bedre at kunne integrere køn og ligestilling i kommunens kerneopgaver er der udviklet en ny e-læring, der skal klæde kommunens ansatte på til at arbejde med ligestillingsvurdering og kønsligestilling i praksis. E-læringen introducerer grundlæggende begreber og overvejelser, der kan hjælpe med at gøre kønsligestillingsperspektiver til en del af det daglige arbejde uanset arbejdsområde.

Imødegåelse af bias

For at understøtte en større grad af ligebehandling i både rekrutteringssituationer, daglig ledelse og i situationer på arbejdspladsen, hvor man som ansat har kontakt til borgere, arbejder Københavns Kommune målrettet med imødegåelse af bias. 'Bias' eller 'ubevidste bias' betyder, at man i visse situationer fx tillægger en ansat eller ansøgers køn betydning uden at lægge mærke til og være bevidst om det.

Til formålet har Københavns Kommune udviklet oplysnings- og uddannelsesmateriale, som skal øge bevidstheden om bias i ledelse og rekrutteringssituationer. I materialet er der især fokus på ubevidste bias, som kan komme til udtryk via vanetænkning, fordomme og hurtige genveje, når man skal træffe beslutninger.

Biasbevidst rekruttering

Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ansættelsesudvalg er en integreret del af rekrutteringsprocessen i kommunen. Materialet består af en e-læring om biasbevidst rekruttering, hvor ansættelsesudvalg gøres opmærksom på eksistensen og effekten af deres ubevidste bias. Formålet er, at man ved at reflektere over egne bias træffer bedre beslutninger, når man udfærdiger jobbeskrivelser, afholder samtaler og udvælger kandidater til en stilling.

Styrkelse af toplederrekrutteringsprocessen

Københavns Kommune har desuden udarbejdet tværgående vejledninger til at imødegå bias i rekrutteringsprocessen på toplederniveau. Det omfatter bl.a. anbefalinger og vejledninger i forhold til udfærdigelse af stillingsbeskrivelser, systematisk kortlægning af kompetencer og arbejdsopgaver samt metoder til udvælgelse af kandidater og til at afholde samtaler, hvor man er opmærksom på bias.

Bias i daglig ledelse

Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ledere består af en række inspirationsark, som skal oplyse kommunens ledere om bias i den daglige ledelse. Ledere får bl.a. viden om, hvordan man kan lede mangfoldige teams, undgå blinde vinkler i beslutningsprocesser, skabe psykologisk tryghed, afholde biasbevidste møder, fordele opgaver og dyrke talentmassen systematisk, så medarbejderpotentiale udvikles bredt. I dele af kommunen er oplysnings- og uddannelsesmateriale en del af det understøttende materiale for ledere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler (MUS/LUS) for at sikre objektivitet i medarbejdervurderinger og fremme karriereudvikling.

Bias på arbejdspladsen

Københavns Kommune er desuden i gang med at udvikle digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet alle ansatte i kommunen om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Formålet er at skabe refleksioner over egne ubevidste bias blandt de ansatte for at imødegå og håndtere ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias på arbejdspladsen både mellem kollegaer og i kontakten til borgere. Indsatsen er desuden beskrevet i det tidligere afsnit *karriereveje og arbejdskultur*.

Kønsbalanceret internt kandidatfelt til toplederstillinger

På baggrund af et ønske om at udvikle et stærkere og mere kønsbalanceret internt kandidatfelt til Københavns Kommunes toplederstillinger, er der udviklet et kønsbalanceret topledertalentprogram for kommunens topledertalenter. Alle forvaltningerne deltager aktivt i programmet, der skal styrke en toplederpipeline og ligelig kønssammensætning på toplederniveau i Københavns Kommune. Programmets første hold på 20 talenter afsluttede deres forløb i foråret 2024, hvorefter der blev gennemført en evaluering, og et nyt hold er startet op i efteråret 2024.

