

# Opbygning og procesplan for Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik

Borgerrepræsentationen vedtog i 2021 at styrke kommunens ligestillingsindsats bl.a. ved at udvikle en kønsligestillingspolitik på tværs af Københavns Kommune. Økonomiudvalget forelægges hermed oplæg til opbygning og procesplan for en tværgående kønsligestillingspolitik for Københavns Kommune til godkendelse. Herudover får udvalget Københavns Kommunes Gender Equality Plan (Ligestillingsplan) til orientering.

## Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller overfor Økonomiudvalget,

1. at opbygningen af Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik godkendes,
2. at procesplanen for udarbejdelse af kønsligestillingspolitikken godkendes,
3. at tage Københavns Kommunes Gender Equality Plan (Ligestillingsplan) 2022 til efterretning.

## Problemstilling

Borgerrepræsentationen (BR) vedtog på baggrund af et medlemsforslag i 2021 og med budgetaftalen for 2022 at styrke kommunens ligestillingsindsats ved at samle det overordnede og koordinerende ansvar for kommunens kønsligestillingsindsatser under Økonomiudvalget (ØU) og i den forbindelse også oprette en ligestillingsenhed i Økonomiforvaltningen (ØKF). Det blev desuden besluttet, at der skal udvikles en ligestillingspolitik med fokus på kønsligestilling for borgere i Københavns Kommune (KK).

Kønsligestillingspolitikken skal udstikke en fælles retning for det kønsmæssige ligestillingsområde i et forpligtende samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger, hvor den enkelte forvaltning er ansvarlig for at realisere politikken på eget område. Der skal følges op på kønsligestillingspolitikken og forvaltningernes indsats i en årlig afrapportering.

KK har i mange år haft indsats målrettet kønsligestilling, men der er ikke tidligere formuleret en fælles ramme i form af en politik eller tilsvarende, der

samler og koordinerer indsatserne på ligestillingsområdet på tværs af kommunen. ØKF har udarbejdet forslag til opbygning og procesplan for en sådan tværgående kønsligestillingspolitik.

## Løsning

Kønsligestillingspolitikken skal samle og udstikke en fælles retning for indsatserne på kønsligestillingsområdet på tværs af KK samt styrke og synliggøre kommunens indsats for kønsligestilling. Formålet med politikken er at sikre, at alle borgere har lige adgang til og oplever at være inkluderet i KKs ydelser, tilbud og aktiviteter fx i skolelivet, arbejdslivet og fritidslivet.

### *Politikken skal samle og skabe overblik*

Udvikling af en ny politik, indsatser og årlig opfølgning herpå kræver administrative ressourcer til koordinering og opfølgning. Det anbefales derfor, at kønsligestillingspolitikken samler KKs eksisterende indsatser på området og dertilhørende statusredegørelser.

Det betyder, at politikken vil favne både de borgerrettede kønsligestillingsindsatser og de personalerettede kønsligestillingsindsatser, som ligeledes koordineres under ØU. Det drejer sig bl.a. om KKs eksisterende måltal på kønsligestillingsområdet (kønsbalanceret ledelse samt fædres andel af forældreorlov og barn syg) samt øvrige ligestillingsinitiativer på personaleområdet. Dermed vil den årlige statusredegørelse på KKs ligestillingsmåltal også blive afløst af årlig afrapportering på kønsligestillingspolitikken. Se nærmere om afrapportering nedenfor.

Det anbefales desuden, at kønsligestillingspolitikken indeholder indsatser for LGBTI+ området og således afløser KKs LGBTI+ politik, der udløber i 2023. På den måde skaber kønsligestillingspolitikken et samlet overblik over tiltag og status på ligestillingsområdet i KK.

### *Kønsligestillingspolitikens opbygning*

Den anbefalede opbygning af kønsligestillingspolitikken lægger sig op ad de tilgange, som kendes fra andre tværgående politikker i KK, fx LGBTI+ politikken, handicappolitikken og integrationspolitikken, og bygger således på erfaringer herfra. Herudover inddrages viden om, hvordan andre større offentlige organisationer har struktureret tværgående indsatser på ligestillingsområdet. Formålet med den anbefalede opbygning af politikken er at understøtte den tværgående forankring i KK.

Det foreslås, at kønsligestillingspolitikken indeholder to tværgående niveauer:

- *Visionen*, der beskriver kønsligestillingspolitikens overordnede ambition om at skabe kønsligestilling både for ansatte i Københavns Kommune og i kommunens serviceydelser for borgerne.
- *Overordnede indsatsområder*, fx *kønsligestilling på arbejdspladsen*, herunder at understøtte, at alle medarbejdere uanset køn oplever lige gode muligheder for at gøre karriere, eller *kønsligestilling i kommunens serviceydelser*, fx at understøtte kønsligestilling i beskæftigelsesindsatsen eller fritidslivet.

#### *Fagudvalgenes forankring af kønsligestillingspolitikken*

For at sikre forvaltningerne handlerum til at realisere politikken mest hensigtsmæssigt, får fagudvalgene ansvar for handleplaner med relevante, prioriterede indsatser til at indfri de tværgående indsatsområder i politikken.

Fagudvalgenes handleplaner kan bestå af eksisterende indsatser og/eller nye initiativer, der bidrager til fremdrift ift. de tværgående indsatsområder i politikken.

Fagudvalgene ejer handleplanerne og har således også ansvar for at sikre eventuel finansiering af forvaltningsspecifikke indsatser.

#### *Kønsligestillingspolitikens løbetid og årlig afrapportering*

Det anbefales, at kønsligestillingspolitikken dækker en fireårig periode (2023-2026), og at afrapporteringen foregår pr. kalenderår, dvs. første gang 2024. Politikens periode sikrer tid til forankring og muliggør løbende opfølgning på indsatserne.

Afrapporteringen forelægges ØU på baggrund af input indhentet fra forvaltningerne.

#### *Procesplan for tilblivelse af kønsligestillingspolitikken*

Som afsæt for formulering af kønsligestillingspolitikken foretages en kortlægning af eksisterende kønsligestillingstiltag på tværs af KK. Kortlægningen danner grundlag for den første årlige afrapportering, som forelægges ØU samtidig med udkast til kønsligestillingspolitikken primo 2023.

Udarbejdelse af kønsligestillingspolitikken vil tage udgangspunkt i eksisterende viden, forskning og erfaring på området. Derfor anbefales det at inddrage input fra forskellige aktører både internt i kommunen og eksternt fra andre kommuner, virksomheder, NGO'er, civile aktører, borgere og forskningsenheder, fx via workshops, møder eller høringer.

Kønsligestillingspolitikken formuleres i et tæt samarbejde med forvaltningerne. Processen giver mulighed for, at de enkelte forvaltninger kan tilrettelægge proces for eget bidrag, herunder evt. inddragelse fagudvalgene efter ønske, fx gennem høring eller temadrøftelser. For at sikre konkret forankring og kvalificering af

indsatserne anbefales det også, at forvaltningernes handleplaner med prioriterede indsatser udvikles med involvering af Ligestillingsenheden i ØKF og i det omfang det er relevant, inddragelse af øvrige relevante forvaltninger, politiske udvalg, råd, civile aktører m.m.

Inddragelsesprocessen skal understøtte en bred forankring af politikken og dens indsatsområder på tværs af KK, samt løbende opbygning og udbygning af organisatorisk kompetence i relation til kønsligestilling på tværs af kommunen. Procesplanen for politikken er overordnet:

- 2. halvår 2022: Projektorganisering og inddragelsesprocesser. Herunder kortlægning af eksisterende ligestillingsindsatser i KK, forskning og erfaring på området, inddragelse af civile aktører, NGO'er mv., borgermøde, inddragelse af forvaltninger og evt. afholdelse af temadrøftelser i fagudvalgene efter ønske.
- 1. halvår 2023: ØU-godkendelse af første udkast til kønsligestillingspolitikken, hvorefter den sendes i høring i forvaltningerne.
- 2. halvår 2023: Endelig godkendelse af kønsligestillingspolitikken i ØU/BR samt opstart af udvikling af forvaltningsvise handleplaner med prioriterede indsatser. Projektorganisering, inddragelse af interessenter, MED, udvalg eller råd, temadrøftelse i fagudvalg
- 1. halvår 2024: Godkendelse af forvaltningsvise handleplaner og prioriterede indsatser.

### *Københavns Kommunes Gender Equality Plan (Ligestillingsplan)*

Til orientering vedlægges endvidere KKs såkaldte "Ligestillingsplan 2022" (se bilag 2). 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 derfor udarbejdet for, at KKs forvaltninger kan søge støtte til udviklingsprojekter. Planen opfylder alle EU-Kommissionens krav til udformning. Den indeholder udelukkende eksisterende indsatser og målsætninger i KK og giver et samlet overblik over personalerettede ligestillingsindsatser. KKs Ligestillingsplan vil blive opdateret, når kønsligestillingspolitikken er vedtaget, og der vil således være indholdsmæssigt overlap, men derudover er der ingen sammenhæng mellem KKs Ligestillingsplan og kønsligestillingspolitikken.

## **Økonomi**

Udarbejdelsen af kønsligestillingspolitikken har ingen økonomiske konsekvenser. I forbindelse med godkendelse af de forvaltningsvise handleplaner vil fagudvalgene evt. skulle afsætte midler til finansieringskrævende initiativer på eget område.

## Videre proces

Såfremt ØU godkender indstillingen, igangsættes arbejdet med henblik på opstart af både interne og eksterne samarbejds- og inddragelsesprocesser ultimo august 2022.

KKs Ligestillingsplan gøres tilgængelig på KKs hjemmeside.

Søren Hartmann Hede / Mads Grønvall

## Beslutning

Dagsordenspunkt 8: Opbygning og procesplan for Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik (2022-0156413)

### **Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 30. august 2022**

Indstillingens 1. og 2. at-punkt blev godkendt uden afstemning.

Indstillingens 3. at-punkt blev taget til efterretning uden afstemning.