

Ligestillingsenheden

Kønsligestillings- reddegørelsen 2025



Indledning

Københavns Kommunes kønsligestillingsredegørelse samler data og viden på LGBT+ og kønsligestillingsområdet i kommunen, giver en status på kommunes personalerettede ligestillingsmåltal og præsenterer forvaltningernes arbejde med implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026.

Hvordan går det med LGBTQ+ og kønsligestillingsområdet?

Kønsopdelt data og viden kan gøre os klogere på, hvordan det går med LGBTQ+ og kønsligestillingsområdet i Københavns Kommune som by og som arbejdsplads. Det kan fortælle, om der er udfordringer eller behov, der knytter sig til køn og/eller seksuel orientering, som det vil være relevant at tage højde for i planlægningen af kommunens borgerrettede og personalerettede arbejde og i udviklingen af nye indsatser til gavn for københavnere. Første del af redegørelsen bruger data og viden til at belyse LGBTQ+, sundhed, kønsforskelle i brancher og fag samt barsel og børns sygedage.

Anden del af redegørelsen består af en status på kommunens arbejde med implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026 med udvalgte igangværende indsatser på tværs af kommunen og i de enkelte forvaltninger.

Indholds- fortegnelse

2 Indledning

3 Hvordan går det medLGBT+ og kønsligestillingsområdet?

5 Kønsligestilling blandt københavnernerne

6 LGBT+

9 Sundhed

12 Kønsligestilling blandt ansatte

13 Kønsforskelle i brancher og fag

17 Kønsbalance blandt de øverste ledelsesniveauer

19 Barsel og børns sygedag

25 Implementering af Kønsligestillingspolitik 2023-2026

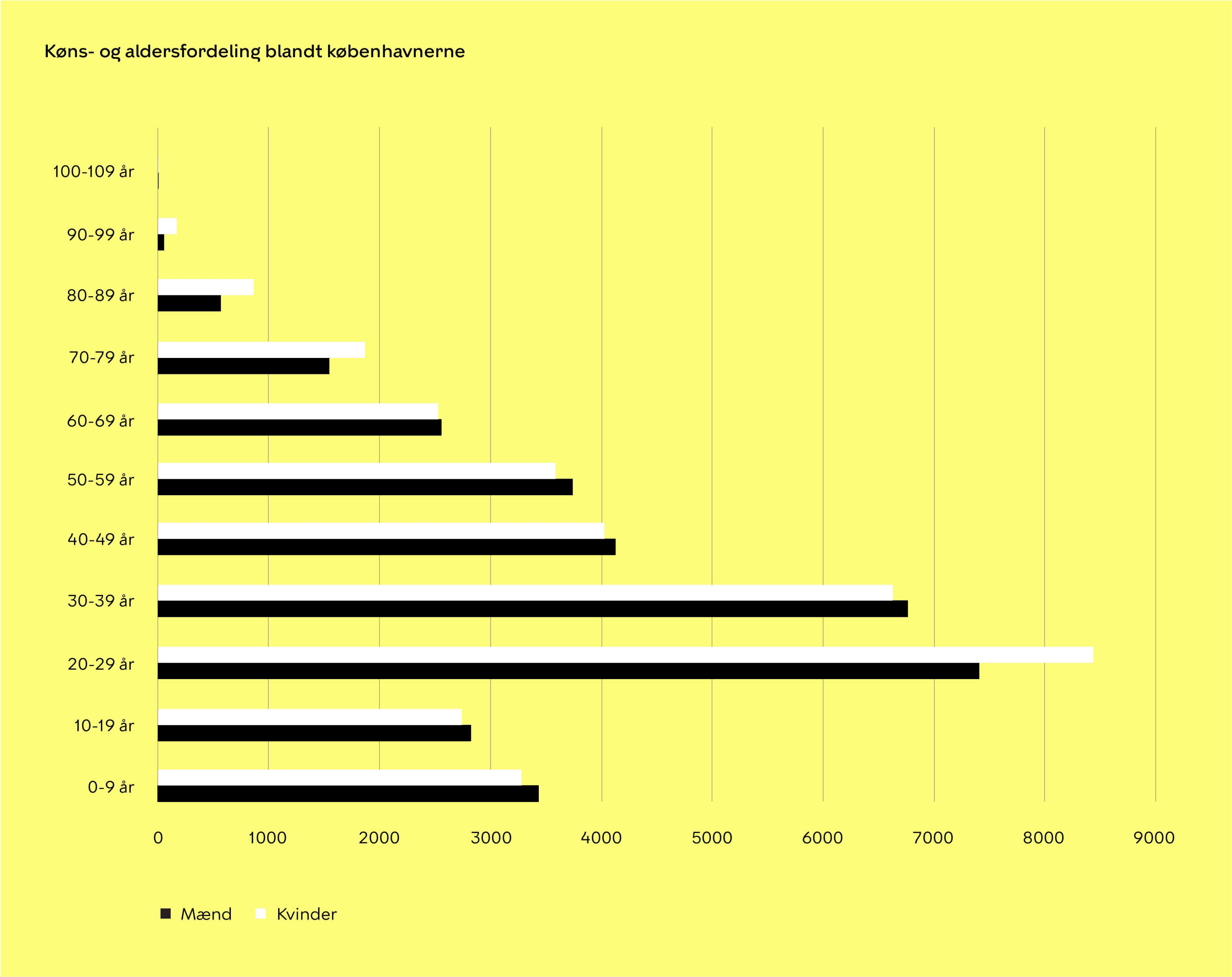
39 Referencer

Kønsligestilling blandt københavnerne

I begyndelsen af 2025 bor der i alt 667.099 københavnerne i Københavns Kommune. 338.986 kvinder og 328.113 mænd. Der er lidt flere kvinder i aldersgruppen 20-29 år, men ellers går en ligelig kønsfordeling igen på tværs af aldersgrupper.

Figur 2:
Køns- og aldersfordeling blandt københavnerne

Kilde: Danmarks Statistik, Folketal, 10. Februar 2025, København



LGBT+

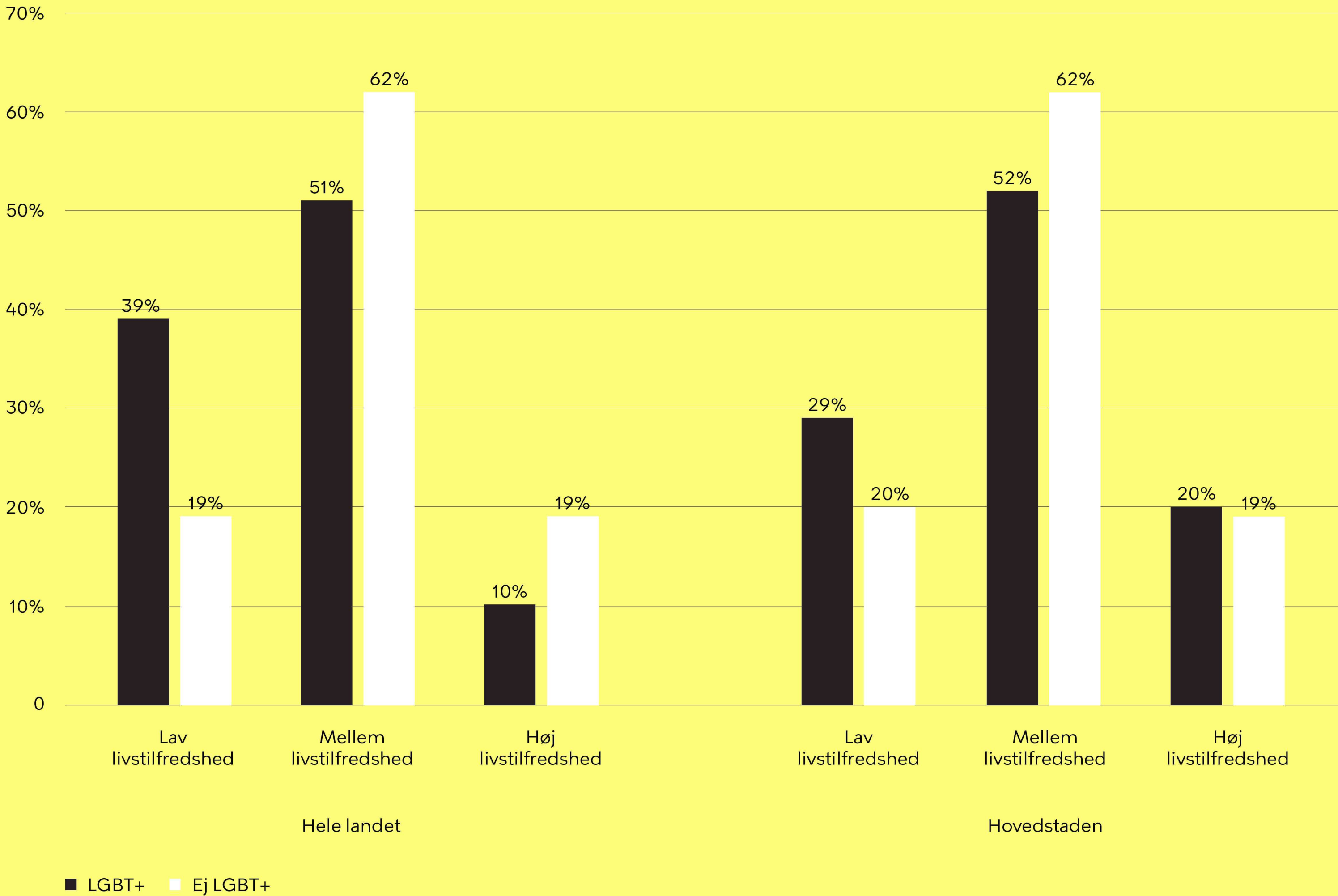
Større mistrivsel blandt LGBT+ børn og unge

Der er 29 % LGBT+ unge i alderen 15-17 år i hovedstadsområdet, der har lav livstilfredshed, og knap halvdelen udviser tegn på moderat eller svær angst og depression (figur 3 og 4). For Ej-LGBT+ unge er disse andele hhv. 20 %, der har lav livstilfredshed, og ca. hver tredje, der udviser tegn på moderat eller svær angst og depression. Derudover er det hver fjerde LGBT+ ung i hovedstadsområdet, der oplever lav selvformåen, mens det for Ej-LGBT+ unge er 14 %.

Figur 3:
Livstilfredshed blandt LGBT+ og Ej LGBT+ unge i hovedstandsområdet og hele landet

Kilde: VIVE 2024.
*Livstilfredshed måles med en version af Cantril's ladder (Cantril, 1965). De unge bliver her bedt om at angive: 'Hvor tilfreds er du for tiden med dit liv? Angiv tilfredshed på en skala fra 0 til 10, hvor 10 betyder "det bedst tænkelige liv", og 0 betyder "det værst tænkelige liv"'. Livstilfredshed i tre kategorier: lav livstilfredshed (0-5), middel livstilfredshed (6-8) og høj livstilfredshed (9-10).

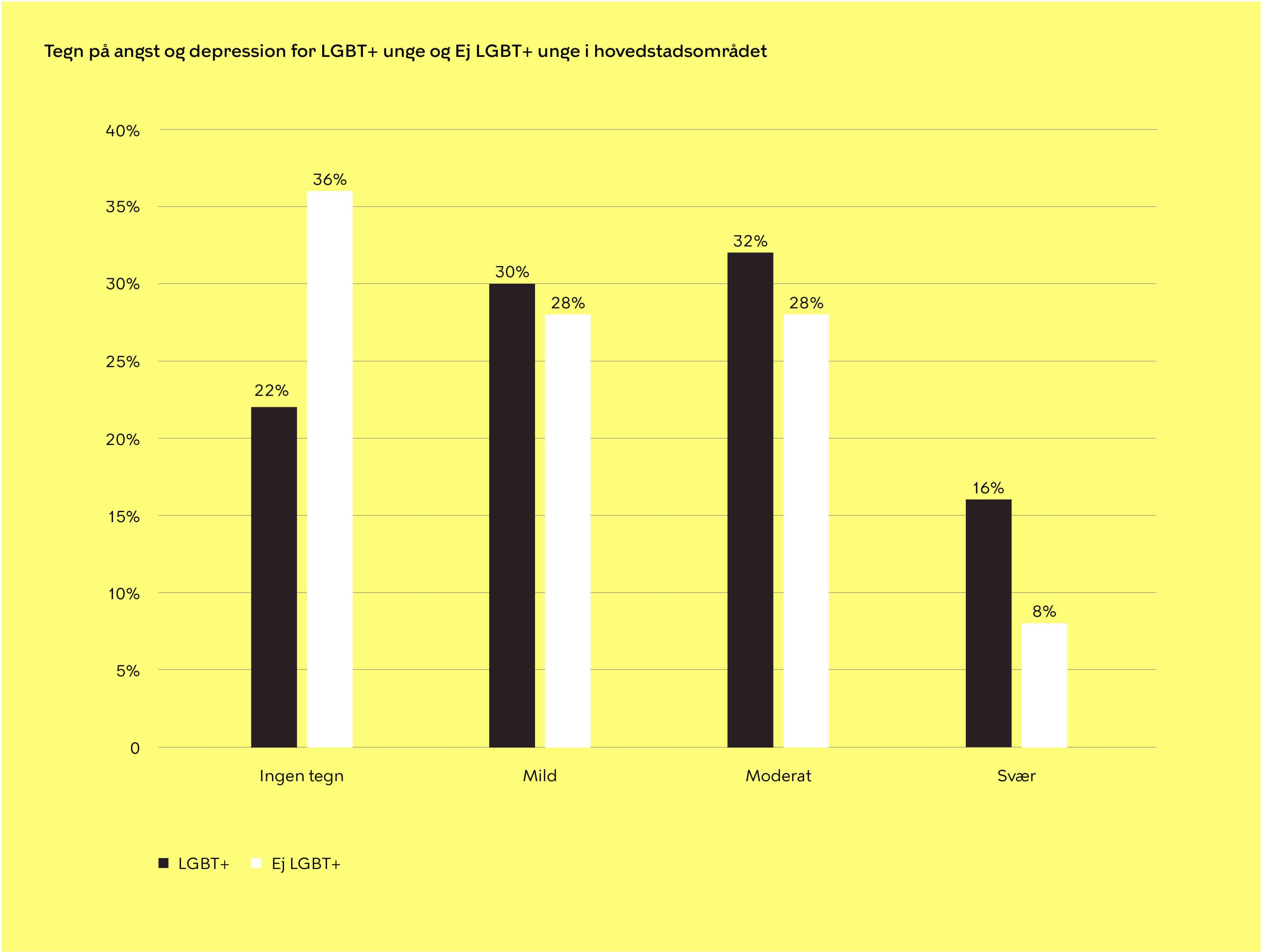
Livstilfredshed* blandt LGBT+ og Ej LGBT+ unge i hovedstandsområdet og hele landet



Sammenlignet med hele landet er der i hovedstadsområdet en mindre andel blandt LGBT+ unge, der trives dårligt (VIVE 2024). Selvom der er færre LGBT+ unge, der mistrives i hovedstadsområdet end i resten af landet, så gælder det på tværs af geografiske områder, at andelen af LGBT+ unge, der mistrives og oplever manglende accept og tryghed, er cirka dobbelt så høj som blandt de øvrige unge i området. Det gælder også i hovedstadsområdet. På trods af generelt større åbenhed, anerkendelse og forståelse for mangfoldighed og forskellige kønsidentiteter og seksuelle orienteringer, så giver den store mistrivsel blandt LGBT+ personer anledning til, at flere eksperter peger på, at der mangler viden og særlige indsatser for at sikre LGBT+ børn og unges trivsel (LGBT+ Danmark 2024).

Figur 4:
Tegn på angst og depression for LGBT+ unge og Ej LGBT+ unge i hovedstadsområdet

Kilde: VIVE 2024. Trivsel og mental sundhed blandt LGBT+-unge. En kortlægning for udvalgte områder i Danmark.



Perspektiv / Medarbejdere kan få hjælp til at skabe inkluderende fællesskaber for børn og unge

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilbyder alle medarbejdere i kommunen, der arbejder med børn og unge, gratis opkvalificering i LGBT+ kompetencer i samarbejde med LGBT+ Danmark. I Socialforvaltningen er Maja en af de ledere, som har benyttet sig af at få LGBT+ Danmark ud og holde et oplæg for medarbejdergruppen. Maja beskriver, hvordan de i afdelingen ser flere børn og unge, der ikke trives med deres biologiske køn – en tendens, der ifølge hende ikke var så udtalt for ti år siden. Maja fremhæver, hvordan det blev klart for hele afdelingen, at det er vigtigt at tale med hinanden i medarbejdergruppen om emnet, så de kan holde sig skarpe og blive ved med at møde de unge mennesker med respekt.

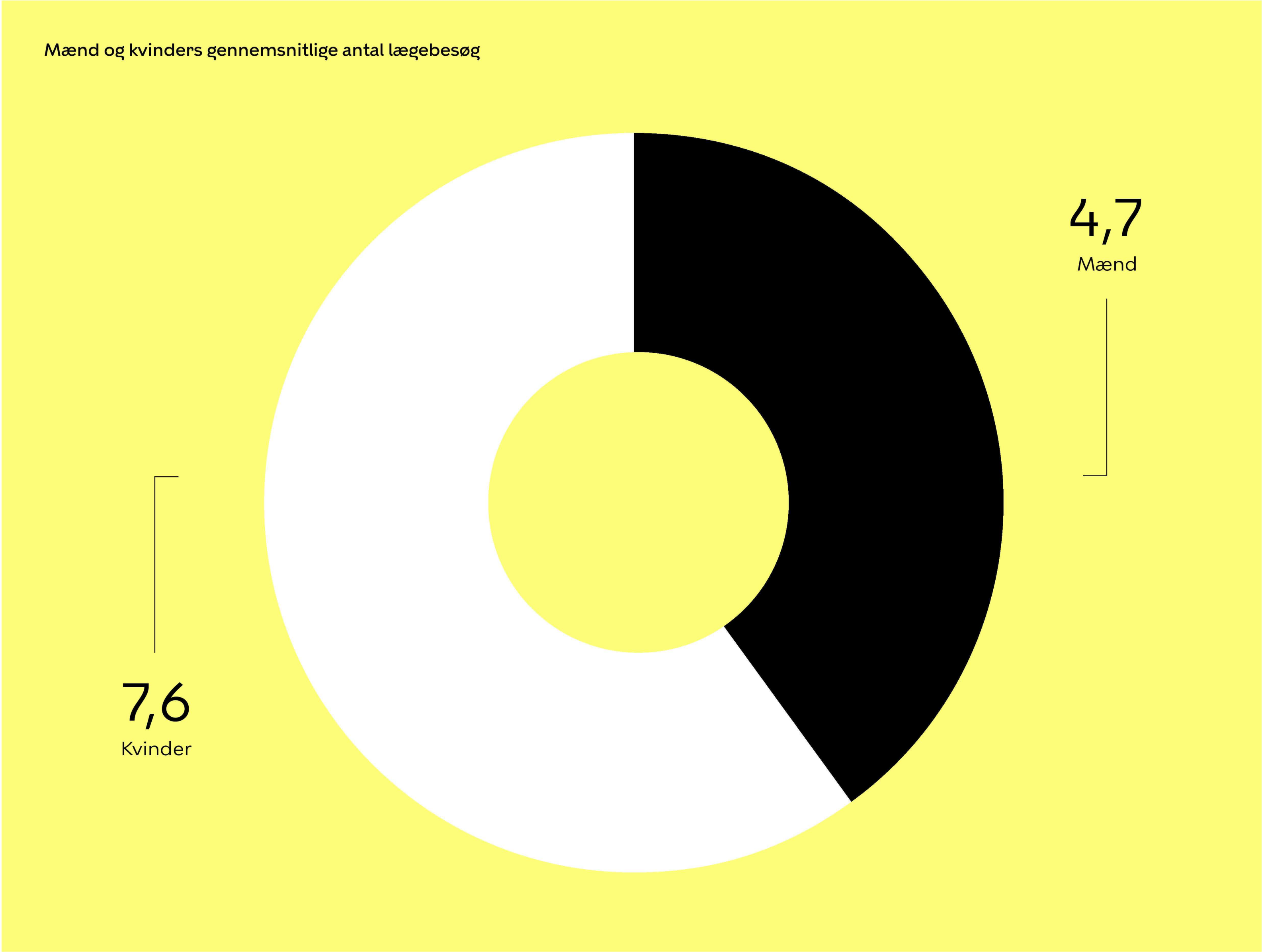
Kilde: Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Sundhed

Kønsforskelle i sundhedsudfordringer
Data viser, at der er kønsforskelle i brug af sundheds-
væsenets tilbud, hvor flere kvinder end mænd bru-
ger praktiserende læger, mens mænd oftere end
kvinder er i kontakt med skadestue og indlægges.
I 2023 gik kvinder oftere til praktiserende læge end
mænd i København. Mænd havde i gennemsnit 4,7
lægebesøg, mens kvinder havde 7,6 (figur 5).

Figur 5:
Mænd og kvinders gennemsnitlige antal
lægebesøg

Kilde: Danmarks Statistik, Mænd og kvinders gennemsnitlige antal
lægebesøg i København i 2023.

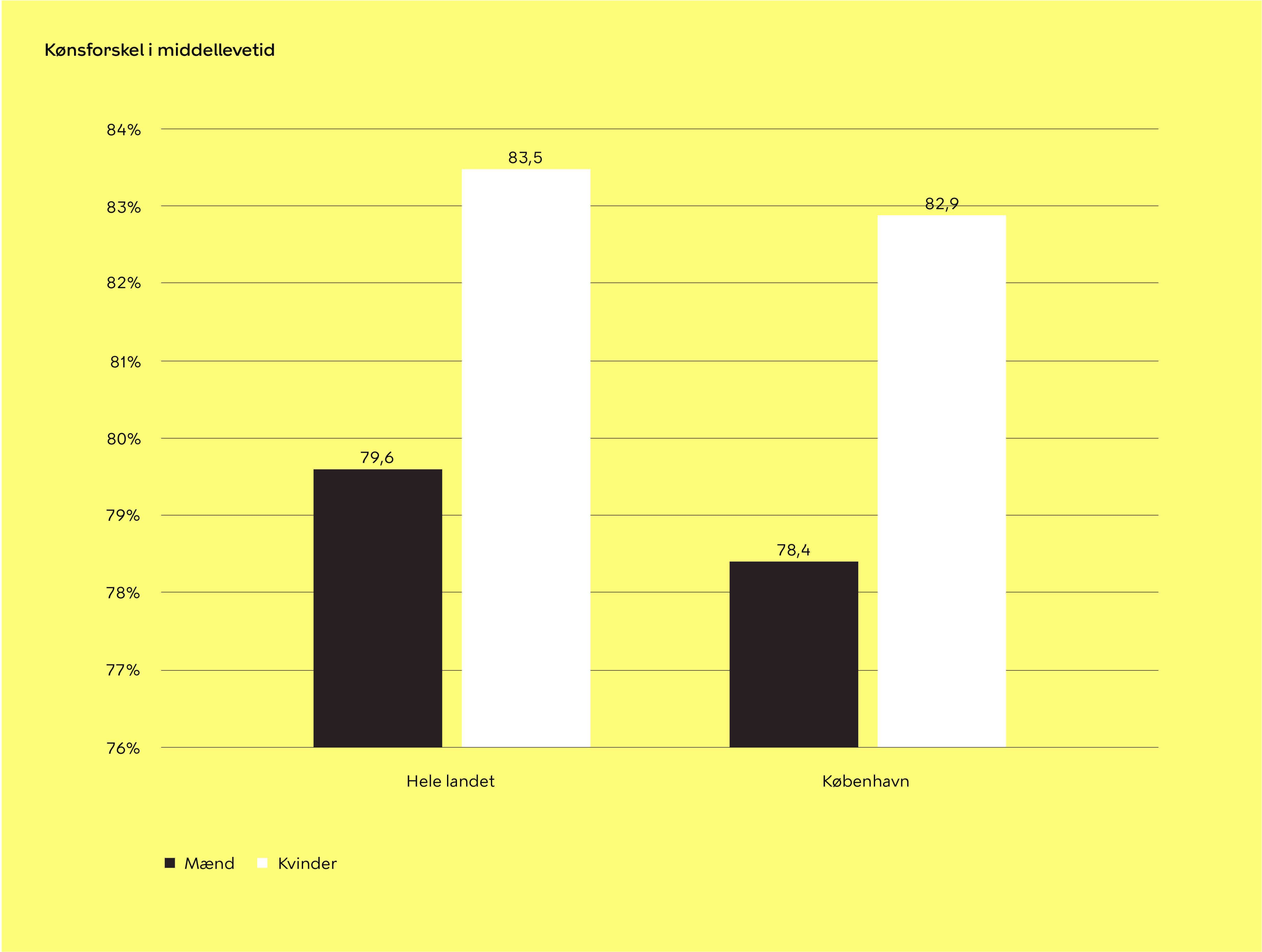


Derudover er mænds middellevetid kortere end kvinders. I København er forskellen i mænd og kvinders middellevetid 4,5 år, hvilket er større end for hele landet, hvor den er 3,9 år (figur 6).

Mænd over 50 år koster i dag ca. 20 % mere i sundhedsudgifter end kvinder i samme alder, og eksperter og fagfolk anbefaler, at kommuner sætter fokus på kønsforskelle i forebyggende indsatser og sundhedstilbud for at fremme befolkningens sundhed (Forum for Mænds Sundhed 2023, Region H 2022).

Figur 6:
Kønsforskel i middellevetid

Kilde: Danmarks Statistik, kønsforskel i middellevetid i 2024 i København og i hele landet. Middellevetid viser det gennemsnitlige antal år, som personer har udsigt til at leve i, hvis deres dødelighed fremover svarer til det niveau, som er konstateret i den aktuelle periode.



Perspektiv / Mænds mødested i Elefanthuset

Mænds Mødested er et gratis uformelt tilbud fra Center for Kræft og Sundhed i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen til mænd, der har – eller har haft – kræft. Formålet er, at mænd har et mødested, hvor de kan lave meningsfulde aktiviteter sammen, fx drikke kaffe, spille kort, lave mad, dyrke yoga, synge i kor eller bare snakke med andre mænd i samme situation. Mødestedet var nomineret til Københavns Kommunes Fællesskabspris i 2021. Prisen er en hyldest til dem, der skaber frivillige fællesskaber til glæde for københavnere på sundheds- og ældreområdet.

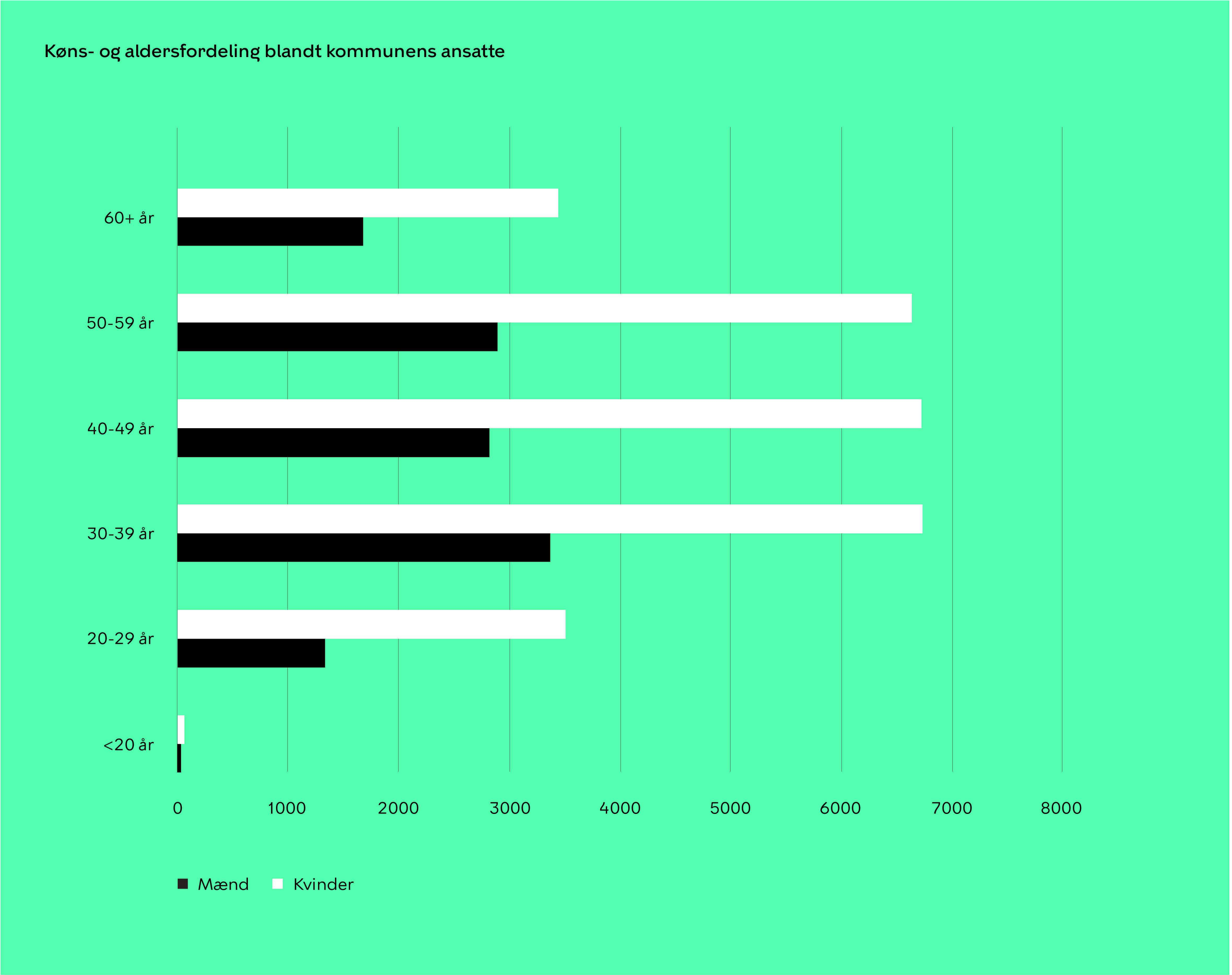
Kilde: Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og video.kk.dk

Kønsligestilling blandt kommunens ansatte

Københavns Kommune tæller i alt 49.414 ansatte. Heraf 34.194 kvinder og 15.220 mænd. Det svarer til 69 % kvinder og 31 % mænd. Forholdet mellem antallet af kvinder og mænd blandt kommunens ansatte er relativt stabilt på tværs af aldersgrupper.

Figur 8:
Køns- og aldersfordeling blandt kommunens ansatte

Kilde: KRL. Alle ansatte i Københavns Kommune ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte, september 2024.



Kønsforskelle i brancher og fag

Tabel 1:
Kønsfordelingen blandt ansatte på forskellige
overenskomstområder

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, kønsopdeling på overenskomster i Københavns Kommune pr. november 2024, inkl. topchefer, chefer, ledere, mellemledere og basis.
*For flere af overenskomsterne i tabellerne gælder, at de kan være afgrænset til få eller omfatte flere fag og uddannelser, fx dækker 'professionsbachelorer' over ernærings- og husholdningsøkonomer og professionsbachelorer i ernæring og sundhed. Flere oplysninger kan findes på krl.dk.

Kønsfordelingen blandt ansatte på forskellige overenskomstområder*

Overenskomster med over 60 % kvinder	Andel kvinder	Andel mænd
Dagplejere	100%	0%
Professionsbachelorer	100%	0%
Pædagogisk personale, dagpleje	100%	0%
Sundhedspersonale	92%	8%
Sundhedspersonale, ledere	92%	8%
Tandlæger	89%	11%
Ledere, ældreomsorg	89%	11%
Socialrådgivere	87%	13%
SOSU	83%	17%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere	81%	19%
Serviceassistenter	81%	19%
Ergo- Fysio- og Jordemødre	78%	22%
Rengøringspersonale	75%	25%



Ligesom i resten af landet, er der i Københavns Kommune relativt stor forskel på kønsfordelingen i forskellige brancher. Der er generelt flere kvinder end mænd på det sociale- og sundhedsfaglige område, og flere mænd end kvinder på bygge- og anlægsområdet samt på det tekniske område (se tabel 1-2). Der er fx 100 % kvinder ansat på overenskomstområdet 'pædagogisk personale, dagpleje' og 89 % mænd ansat på overenskomstområdet 'specialarbejdere'.

Kønsfordelingen blandt ansatte på forskellige overenskomstområder

Vejledere/undervisere, besk.omr.	72%	28%
Administration og IT	72%	28%
Pædagogisk personale	72%	28%
Pædagogmedhjælpere	71%	29%
Reservelæger	70%	30%
Pædagogisk uddannede ledere	69%	30%
Akademikere	65%	35%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	65%	35%
Socialpædagoger	64%	36%
Lærere	63%	37%

Undersøgelser viser, at et kønsopdelt arbejdsmarked har en række konsekvenser, bl.a. fordi kønsopdelingen bremser mobiliteten mellem sektorer og brancher, hvilket betyder at arbejdsgiverne har en mindre rekrutteringsbase, og risikoen for mangel på arbejdskraft forøges. Derudover kan det kønsopdelte arbejdsmarked betyde, at kvinder og mænd har forskellige arbejdsvilkår, hvilket har betydning for fx arbejdsmiljø og tilbagetrækningsalder (VIVE 2022). Selvom der ikke er én forklaring på det kønsopdelte arbejdsmarked, har kønsforskelle i uddannelsesvalg en stor betydning for arbejdsmarkedet, og derfor anbefaler eksperter bl.a., at elever i folkeskolen får en bredere og mindre kønsstereotyp uddannelsesvejledning (Børne- og Undervisningsministeriet 2024).

Tabel 2:
Kønsfordelingen blandt ansatte på forskellige overenskomstområder

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, kønsopdeling på overenskomster i Københavns Kommune pr. november 2024, inkl. topchefer, chefer, ledere, mellemledere og basis.
*For flere af overenskomsterne i tabellerne gælder, at de kan være afgrænset til få eller omfatte flere fag og uddannelser, fx dækker ’professionsbachelor’ over ernærings- og husholdningsøkonomer og professionsbachelor i ernæring og sundhed. Flere oplysninger kan findes på krl.dk.

Kønsfordelingen blandt ansatte på forskellige overenskomstområder*

Overenskomster med over 60 % mænd	Andel kvinder	Andel mænd
Specialarbejdere	11%	89%
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	12%	88%
Forhandlingskartellets personale	15%	85%
Håndværkere og IT-supportere	16%	84%
Teknisk Service	21%	79%
Bygningskonstruktører	26%	79%
Ansatte i byggeri, miljø, energi og kultur	29%	71%
Tilsynsførende assistenter	36%	64%

Perspektiv / Om at udfordre kønsbias i ungdommens uddannelsesvejledning (UU)

Undersøgelser viser, at unge træffer kønnede uddannelsesvalg. Forældrenes forventninger spiller en stor rolle, især i retning af akademiske uddannelser, mens tekniske skoler og omsorgsuddannelser mangler elever trods stor efterspørgsel på arbejdskraft (Epinion 2022).

En UU-vejleder i København udtaler: "Jeg tror, at synlige rollemodeller kan gøre en forskel. Når elever møder en kvindelig elektriker eller en mandlig sygeplejerske, bliver deres forestillinger om "mandefag" og "kvindefag" udfordret. Vi har haft gode erfaringer med at invitere rollemodeller

ud til skolerne, der kan fortælle om deres erfaringer og vise, at alle uddannelser er åbne for alle uanset køn."

Man kan også arbejde med kønsspecifikke initiativer såsom tømrerforløb for piger og sygeplejerskeforløb for drenge.

" Vi kunne med fordel have en kombination af rollemodeller, konkrete initiativer og en mere struktureret tilgang, hvor fokus på kønsopdeling i uddannelser bliver en integreret del af vejledningen for at skabe større mangfoldighed i uddannelses- og erhvervsvalg.

Kilde: UU-vejleder i Københavns Kommune

Kønsbalance på de øverste ledelsesniveauer

Københavns Kommunes måltal for kønsbalance på de øverste ledelsesniveauer

Københavns Kommune har haft måltal for køns-sammensætningen på de øverste ledelsesniveauer siden 2013. Måltallene lyder:

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

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

Tabel 3:
Kønsfordeling på lederniveau 1 (direktørniveau)

Kilde: Københavns Kommunes data pr. januar 2025.

Kønsfordeling på lederniveau 1 (direktørniveau)*

Forvaltning	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	67% (2) ✓	33% (1) ✓	3
BUF	67% (2) ✓	33% (1) ✓	3
KFF	33% (1) ✓	67% (2) ✓	3
SOF**	50% (1) ✓	50% (1) ✓	2
SUF	67% (2) ✓	33% (1) ✓	3
TMF	33% (1) ✓	67% (2) ✓	3
ØKF	43% (3) ✓	57% (4) ✓	7
I alt	50% (12)	50% (12)	24

*I forvaltninger, hvor lederniveau 1 udgøres af tre personer (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) og Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF)) betragtes en fordeling med én person af det ene køn og to personer af det andet køn som ligelig.
**Pr. 1. januar var der vakance i SOF's direktion, som fra 1. marts består af 3 direktører.

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 1 (direktørniveau) er, at alle syv forvaltninger opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60. Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 3.

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 2 (ledere, der refererer til lederniveau 1, fx centerchefer, afdelingschefer mv.) er, at fire ud af syv forvaltninger opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60. Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 2 er, at fire ud af syv forvaltninger opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60. Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 4. I de tre forvaltninger, som ikke opfylder måltallet, er kvindelige ledere overrepræsenterede, og det er også en kønsfordeling, der generelt gør sig gældende i forvaltningernes personalesammensætning.

Undersøgelser viser tegn på, at andelen af kvinder i de øverste ledelseslag i den offentlige sektor er stigende og at betragte som lige (Equalis 2025). Uagtet hvilke køn, der er underrepræsenteret anbefales bl.a. fokus på bias i rekruttering og karriereudvikling, rollemodeller samt indsatser for at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for alle, samt indsatser der kan holde fokus på kønssammensætningen på ledelsesniveauer (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 2024).

Tabel 4:
Kønsfordeling på lederniveau 2 (Ledere, der refererer til lederniveau 1)

Kilde: Københavns Kommunes data pr. januar 2025.
*I TMF tælles niveau 3-ledere med pga. forvaltningens ledelsesstruktur.

Kønsfordeling på lederniveau 2 (Ledere, der refererer til lederniveau 1)

Forvaltning	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	60% (9) ✓	40% (6) ✓	15
BUF	67% (10)	33% (5)	15
KFF	50% (5) ✓	50% (5) ✓	10
SOF	67% (8)	33% (4)	12
SUF	79% (11)	21% (3)	14
TMF*	55% (11) ✓	45% (9) ✓	20
ØKF	48% (16) ✓	52% (17) ✓	33
I alt	59% (70)	41% (49)	119

Barsel og børns sygedag

Københavns Kommunes måltal for barsel

Københavns Kommune har siden 2013 haft to måltal for fædres barsel. Formålet er en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte og måltallene lyder:

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

Tabel 5:
Andel af mandlige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2025

Andel af mandlige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning

Forvaltning	Minimum 11 uger (Måltal 95%)	Minimum 17 uger (Måltal 60%)	Minimum 24 uger (Intet måltal)
BIF	79% (23)	21% (6)	7% (2)
BUF	80% (183)	33% (75)	12% (28)
KFF	66% (19)	17% (5)	7% (2)
SOF	80% (74)	26% (24)	11% (10)
SUF	65% (28)	26% (11)	19% (8)
TMF	73% (38)	21% (11)	8% (4)
ØKF	80% (48)	17% (10)	7% (4)
I alt	77% (413)	27% (142)	11% (58)

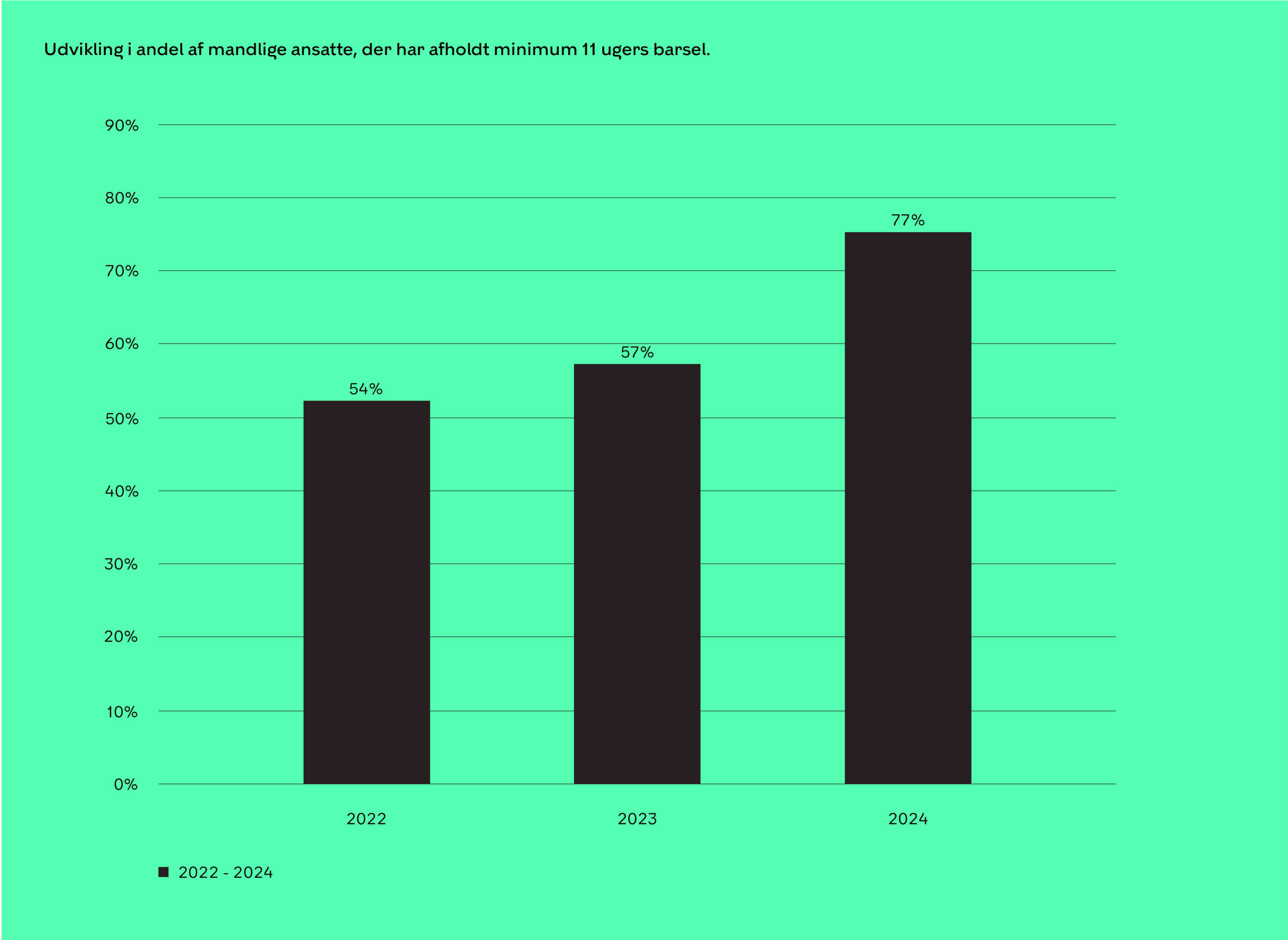
Københavns Kommune opfylder ikke måltallene for barsel (tabel 5). 77 % af de mandlige ansatte har afholdt minimum 11 ugers barsel, hvilket svarer til de øremærkede uger, som ansatte har ret til efter de gældende barselsregler. Måltallet sigter efter 95 %. Det er dog en væsentlig forøgelse (20 procent-point) ift. sidste års opgørelse, hvor 57 % mandlige ansatte havde afholdt minimum 11 ugers barsel.

Derudover har 27 % af de mandlige ansatte afholdt minimum 17 ugers barsel, hvor måltallet sigter efter 60 %. Det er en stigning på 6 procentpoint fra sidste opgørelse, hvor 21 % mandlige ansatte havde afholdt det samme.

I den tid kommunen har haft måltal på området, har der indtil nu ikke været nogen systematisk udvikling i længden af den barsel, mandlige ansatte i kommunen har afholdt. Udviklingen fra 2023 til 2024 kan formodes at være effekten af de nye barselsregler, der gælder for børn født efter 1. august 2022. Flere nationale undersøgelser har tilsvarende vist, at de nye barselsregler har haft en effekt på, hvordan barslen fordeles, fx er andelen af fædre, der tager minimum 11 ugers barsel steget fra 19 % til 44 % på nationalt niveau efter de nye regler er trådt i kraft (Rockwoolfonden 2024).

Figur 9:
Udvikling i andel af mandlige ansatte, der har afholdt minimum 11 ugers barsel

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2025.



De kvindelige ansattes barsel er imidlertid væsentligt længere end de mandlige ansattes i kommunen (tabel 5 og 6). Det er i overensstemmelse med de generelle nationale tendenser, at kvinder fortsat tager mere barsel end mænd, men at mænds barsel er stigende siden EU's barselsdirektiv trådte i kraft i 2022 (Equalis 2025). Undersøgelser peger desuden på, at attraktive barselsvilkår er et konkurrenceparameter for arbejdsgivere ift. tiltrækning og tilknytning på arbejdspladsen, og at bl.a. oplysning om barselsmuligheder, understøttelse af medarbejderens tilvalg af barsel m.v. er relevant fokus for arbejdsgivere (Equalis 2023).

Tabel 6:
Andel af kvindelige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 23. januar 2025.

Andel af kvindelige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning

Forvaltning	Minimum 11 uger (Måltal 95%)	Minimum 17 uger (Måltal 60%)	Minimum 24 uger (Intet måltal)
BIF	96% (67)	94% (66)	91% (64)
BUF	98% (463)	97% (460)	96% (456)
KFF	100% (26)	100% (26)	100% (26)
SOF	99% (213)	98% (212)	96% (208)
SUF	97% (221)	94% (215)	93% (213)
TMF	91% (38)	91% (38)	91% (38)
ØKF	98% (86)	98% (86)	98% (86)
I alt	97% (1115)	96% (1104)	95% (1092)

Perspektiv / Københavns Kommune styrker opmærksomheden på barsel

Økonomiforvaltningen arbejder på at styrke de ansattes tilknytning til arbejdspladsen og støtte ledere og medarbejdere i at have en god dialog før og efter barsel. Kommunen har fx kampagnen 'Vores barsel', som bidrager med oplysning om de nye muligheder, der findes for at afholde barsel i forlængelse af de nye orlovsregler om øremærket barsel til fædre og sociale forældres ret til barsel. Derudover er en vejledning til ledere på vej, der skal understøtte dialogen ift. at få medarbejdere godt tilbage efter barsel. Undersøgelser viser, at god genopstart efter barsel kan bidrage til tilknytningen til arbejdspladsen og fortsat udvikling af medarbejdere, der har haft længerevarende fravær fra arbejdspladsen.

Kilde: Københavns Kommunes barselsteam

Perspektiv / Københavns Kommunes barselsteam oplever stigning i henvendelser

Den øremærkede barsel til fædre har ført til en markant stigning i henvendelser til Københavns Kommunes barselsteam, der rådgiver medarbejdere om regler og procedurer ifm. afholdelse af deres barsel. Antallet af henvendelser til barselsteamet er steget med 30-50 %. Inden loven trådte i kraft, oplevede barselsteamet en vis skepsis blandt medarbejdere, der anså øremærkningen som en indskrænkning af valgfriheden og en bekymring over, at orloven blev fastlagt af lovgivning. Men efter implementeringen har tilbagemeldingerne nærmest udelukkende været positive. Mange fædre tog straks deres øremærkede orlov til sig og flere vælger nu at forlænge den – endda uden løn. Det tyder på en kulturændring, hvor det er blevet mere legitimt for fædre at prioritere barsel. Barselsteamet oplever, at fædre i højere grad engagerer sig i deres orlov, hvilket bidrager til en normalisering af fædres barsel.

Kilde: Københavns Kommunes barselsteam

Københavns Kommunes måltal for børns sygedage

Københavns Kommune har siden 2021 haft måltal for lige fordeling af fravær i forbindelse med børns sygedage. Måltallet lyder:

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

Københavns Kommune opfylder måltallet samlet set, da der i 2024 var 8 procentpoint kønsforskel mellem ansatte, der afholdt børns sygedage (tabel 7). Der dog fire forvaltninger (Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen), der havde mere end 10 procentpoint kønsforskel.

At kvinderne fortsat har mere fravær forbundet med børns sygdom end mænd er en tendens, der går igen på landsplan (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2025). Undersøgelser viser imidlertid, at mens kvinders fravær ved børns sygdom ligger nogenlunde stabilt og højere end mænds, er mændenes fravær steget. Det betyder, at kønsforskellen i mænd og kvinders fravær ifm. børns sygedag er mindsket (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2025).

Siden 2022 er forskellen i fordelingen af mandlige og kvindelige ansattes andel af børns sygedage samlet set steget med seks procentpoint.

Tabel 7:
Kønsforskel blandt ansatte med ret til omsorgsdage, der har afholdt børns sygedag fordelt efter forvaltning

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2025.

Kønsforskel blandt ansatte med ret til omsorgsdage, der har afholdt børns sygedag fordelt efter forvaltning

Forvaltning	Kvinder 2024	Mænd 2024	Forskel 2022	Forskel 2023	Forskel 2024
BIF	73% (288)	68% (85)	3 pp. ✓	6 pp. ✓	5 pp. ✓
BUF	78% (1921)	76% (948)	6 pp. ✓	2 pp. ✓	2 pp. ✓
KFF	75% (139)	57% (79)	13 pp.	12 pp.	18 pp.
SOF	68% (796)	57% (313)	1 pp. ✓	11 pp.	11 pp.
SUF	73% (859)	54% (135)	8 pp. ✓	12 pp.	19 pp.
TMF	71% (202)	65% (200)	7 pp. ✓	8 pp. ✓	6 pp. ✓
ØKF	61% (336)	49% (168)	13 pp.	12 pp.	12 pp.
I alt	73% (4541)	65% (1928)	2 pp. ✓	7 pp. ✓	8 pp. ✓

Implementering af Kønslige- stillingspolitik 2023-2026

Denne del af kønsligestillingsredegørelsen giver en status på implementeringen af Københavns Kom-
munes Kønsligestillingspolitik 2023-2026. Med kønsligestillingspolitikken har kommunen formu-
leret en fælles, tværgående ramme, der skal sikre retning og styrke indsatsen. Det er de enkelte fag-
udvalg, der beslutter, om der skal udarbejdes en særskilt handleplan for implementering af kønslige-
stillingspolitikken på udvalgets område. Kultur- og Fritidsudvalget, Sundheds- og Omsorgsudvalget og Økonomiudvalget har besluttet at udarbejde hand-
leplaner på deres områder. De resterende fagudvalg har besluttet at implementere politikken på anden vis, fx gennem integrering af kønsligestillingsper-
spektiver i øvrige strategier og handleplaner.

Implementeringen er godt i gang

I det følgende præsenteres kommunens implemen-
tering af kønsligestillingspolitikken gennem en ræk-
ke udvalgte eksempler på indsatser indenfor politik-
kens borgerrettede og personalerettede områder:

Indsatsområder for kønsligestilling blandt københavnerne

- Børn, unge og deres forældre
- Sundhed, omsorg og særlige sociale behov
- Beskæftigelse og integration
- Kultur- og fritidsliv
- Byudvikling, miljø og mobilitet
- LGBT+

Indsatsområder for kønsligestilling blandt

Københavns Kommunes ansatte

- Kommunikation og sprogbrug
- Karriereveje og arbejdskultur
- Barsel og fleksibilitet

Eksempler på indsatser for københavnernes:

Børn, unge og deres forældre

— **Gratis seksualundervisningsforløb på Åben Skole**
Børne- og Ungdomsforvaltningen har i forbindelse med puljen Bedre Seksualundervisning indgået aftaler med forskellige eksterne læringsforløb. Skolerne kan via Åben Skole booke gratis undervisningsforløb hos bl.a. Sex & Samfund, Salaam Film & Dialog samt teaterforestillinger hos Teater Baglandet og Gazart. Alle forløbene under bedre seksualundervisning er blevet afholdt. Der har været stor efterspørgsel efter de forløb som både har haft fokus på seksualundervisning for elever og kompetenceudvikling til læreren, så læreren bliver klædt på til at kunne varetage seksualundervisningen fremadrettet. Bedre Seksualundervisningspuljen udløber i 2025, hvorfor det kræver en ny bevilling, hvis puljen skal videreføres.

— **Inspirationsdag om køn, mangfoldighed og lige deltagelsesmuligheder i pædagogisk praksis**
Børne- og Ungdomsforvaltningen afholder to inspirationsdage for pædagogiske praktikere i dagtilbud og i fritidstilbud, hvor eksperter med viden fra forskning og praksis vil belyse, hvilken rolle køn spiller i den pædagogiske praksis, og hvordan det får betydning for børns oplevelse af muligheder senere i livet. Fokus bliver på viden og værktøjer, der kan bruges i praksis til at forholde sig til køn og diversitet i det pædagogiske læringsmiljø og dermed arbejde for, at alle børn tilbydes lige deltagelsesmuligheder uafhængigt af deres køn. Planlagt til afvikling i efteråret 2025.

Sundhed, omsorg og særlige sociale behov

— **Ligestilling ift. krisecentre**
Den 15. april 2024 trådte et lovforslag om ligestilling i forhold til krisecentre i kraft. I Socialforvaltningens høringssvar blev der lagt vægt på at sidestille køn ved fremover at betegne §109 tilbud til personer for at omfatte og ligestille alle. På to ud af fire tilbud i Københavns Kommune er det nu muligt for alle personer indenfor målgruppen at få hjælp fra §109. Hvis en borger har særlige problematikker ift. køn eller seksualitet, vil krisecentrene oftest henvise til et eksternt tilbud for vejledning, mens borgeren bor på krisecenteret. Der arbejdes pt med at kunne udvide registreringsform på krisecentrene. På nuværende tidspunkt er registrering knyttet op til folkeregistret, hvorfor der kun kan registreres mand eller kvinde.

— **Sundhedssamtaler ved indskrivning**
På Hybelinstitutionen i Center for Børn og Unge i Socialforvaltningen er der indført sundhedssamtaler ved indskrivning. Samtalerne varetages af en sundhedsfaglig koordinator og har til formål at opnå viden om og indsigt i de unges individuelle behov og situation. Det være sig blandt andet i forhold til køn og seksuel orientering. Det sker med henblik på bedst muligt at kunne yde den støtte og rådgivning de unge har brug for og krav på som led i deres anbringelse. De afklarende sundhedssamtaler fortsætter som en integreret del af praksissen, når der indskrives nye unge i Hybelinstitutionen.

— **LGBTQIA+ Kaffesalonen på psykiatriområdet for unge**
På Bofællesskaberne, en døgninstitution for borgere med psykisk handicap, har Socialforvaltningen for et par år siden etableret en LGBTQIA+ kaffesalonen for beboere og andre med psykiske udfordringer. Kaffesalonen er åben en gang om måneden og byder på friheden til at være den man er. Rummet bliver i høj grad skabt af borgerne, der kommer i kaffesalonen. Desuden deltages der i arrangementer sammen – både arrangementer arrangeret af borgerne og af kaffesalonen.

— **Intern formidling af Kønsigestillingspolitikken ved MED-drøftelser**

På voksenområdet er Københavns Kommunes Kønsigestillingspolitik i 2024 blevet drøftet i MED på alle niveauer i Socialforvaltningens MED-organisation (Borgercenter MED, Center MED og LokalMED). Formålet var at skabe større kendskab til politikken, og drøfte hvordan der arbejdes med politikken i praksis; herunder om der er behov for at igangsætte initiativer lokalt.

Fra MED-drøftelserne tilkendegives en generel opfattelse af at personalegrupper med diversitet bidrager til bedre arbejdsfællesskab og bedre borgerrettet arbejde. Derfor er der også et stort fokus på at ansætte medarbejdere med forskellige køn/kønsidentitet og seksuel orientering.

— **MANDfolk**

Center for Demens i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oprettet en gruppe til mænd, der er pårørende til mennesker med demens. Formålet er at give mændene et pusterum i hverdagen i et aktivt fællesskab med ligesindede mænd. Center for Demens oplever, at det er lykkedes at få kontakt til en gruppe af pårørende, som ikke tidligere har været interesseret i at komme i de mere traditionelle tilbud. Det er lykkedes for nogle af de oprindelige deltagere at danne eget netværk efter endt forløb med indledende støtte fra Center for Demens.

— **Aktivitetscenter Bispebjerg**

Aktivitetscenter Bispebjerg i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder med aktiviteter, der fremmer mænds deltagelse. Aktivitetscentret gør en stor indsats for, at mænd skal kunne spejle sig i andre mænd, når de kommer på aktivitetscenteret, og det opleves, at aktivitetscenteret også er attraktivt for den ”yngre generation” af ældre mænd. Aktivitetscentret mærker en positiv effekt af indsatsen og har fokus på at udvide samarbejdet og kendskabet til aktiviteterne, hvor det er muligt, fx er der stor interesse for aktivitetscentrets træningsaktiviteter i den somaliske mandeforening på Nørrebro.

— **Efterfødselstilbud til kvinder, der oplever fysiske komplikationer ifm. graviditet og fødsel**

Med Budget 2025 etablerer Sundheds- og Omsorgsforvaltningen et efterfødselstilbud i Center for Genoptræning. Formålet er at forbedre kvindens kropsholdning, forebygge skader, mindske smerter, samt at give støtte til at genoptage tidligere motionsformer eller finde nye motionsfællesskaber. Det forventes, at der i 2025 gennemføres 200 forløb og efterfølgende 400 forløb årligt i 2026, 2027 og 2028. I november 2024 lancerede Sundheds- og Omsorgsforvaltningen et gratis digitalt efterfødselskursus ’efter fødslen’, der indeholder træningsvideoer og information. Tilbuddet er udviklet med henblik på at sikre, at alle har adgang til relevant viden om, hvad der sker med krop og sind i tiden efter en fødsel, samt i relation til samliv.

Beskæftigelse og integration

— Modvirke negativ social kontrol

Siden 2021 har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget haft fem social kontrol-vejledere ansat i Jobcenter København, hvis primære opgave er at rådgive og understøtte medarbejdere, når de møder borgere, som udviser tegn på negativ social kontrol. Oplysning om rettigheder udgør fortsat et væsentligt fokus i indsatsen, herunder retten til at indgå på arbejdsmarkedet. Derudover er der også fokus på håndtering af konkrete bekymringer om negativ social kontrol med henblik på at støtte den enkelte borger i at bryde med denne og rykke tættere på arbejdsmarkedet. I 2024 modtog social kontrol-vejlederne 413 henvendelser og var involveret i 121 konkrete borgersager. Derudover er der i 2024 afviklet 8 oplysningskurser om bl.a. retten til kønsligestilling i Jobcenter København.

— Kønsneutrale job- og uddannelsesvalg

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil i kontakten med borgere, virksomheder og andre samarbejdspartnere om uddannelses- eller jobvalg udfordre eventuelle fastlåste forventninger til ledige kandidater baseret på fx køn. Forvaltningen vil blandt andet gennem oplæg og workshops for medarbejdere skærpe deres opmærksomhed på kønsstereotyp vanetænkning, fx gennem fokus på sprogets betydning og rollemodeller. Desuden vil medarbejderne få redskaber til at udfordre evt. kønsstereotype job- eller uddannelsesvalg hos ledige borgere og rekrutterende virksomheder. Indsatsen skal understøtte kønsneutrale job- og uddannelsesvalg og sikre, at ledige københavnere ikke begrænses af forventninger til særlige job på grund af deres køn. Indsatsen kan bidrage til et mere kønsfleksibelt arbejdsmarked med en bedre balance mellem udbud og efterspørgsel. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen planlægger at genoptage indsatsen i løbet af 2025, blandt andet baseret på input fra mangfoldighedsnetværket i forvaltningen.

Kultur- og fritidsliv

— Indsatser med henblik på at flere piger/LGBT+-personer deltager i foreningslivet

Piger og LGBT+ personer er underrepræsenterede i foreningslivet. Kultur- og Fritidsforvaltningen arbejder for at nedbryde barrierer og skabe bedre rammer for at flere piger og LGBT+-personer deltager. Der har været afholdt mange både enkeltstående og tilbagevendende aktiviteter, bl.a. Pige/Nonbinary/LGBQI+ skateboarding hver søndag, foredrag med homoseksuel elitehåndboldspiller om bl.a. diskrimination i sport, foredrag om kvindefodboldens stjerner og arbejde med skabelse af safer space i værksteder i Bispebjerg. Kultur- og Fritidsforvaltningen har siden 2020 haft pigepartnerskaber for piger i aldersgruppen 0-18 år med fodboldklubber om at skabe bedre pigemiljøer og tiltrække flere piger. I 2024 blev der indgået 11 nye pigepartnerskaber med fodboldklubber over hele byen. I perioden 2020-2024 kom der samlet set 1.000 flere pigemedlemmer i klubberne og ca. 100 flere frivillige, der arbejder med piger.

— Fokus på inkluderende sprogbrug i borgerrettet kommunikation på kultur- og fritidsområdet

Kultur- og Fritidsforvaltningen implementerer inkluderende sprog i den borgerrettede kommunikation, både gennemgang af hjemmeside og fokus på inkluderende sprogbrug i f.eks. annoncering af events. I en koordinerende webkreds i kommunen er der taget initiativ til at oprette en søgefunktion, som finder alle forekomster af ord som formand, embedsmand mv. Alle forvaltninger har i 2024 med denne søgefunktion gennemgået deres sider på kk.dk for at rette op på disse betegnelser, så der bruges kønsneutrale ord i stedet. Samme gennemgang foretages desuden på forvaltningens eventsites i 2025. Kommunikationsmedarbejdere orienteres om, at de skal anvende kommunens vejledning i kønsinkluderende kommunikation og sprogbrug ved opslag. Kommunikationsafdelingen er ved at udvikle en Costum GPT til arrangements-tekster, som bl.a. instrueres i at bruge inkluderende sprog, især i forhold til køn og seksualitet.

— Refleksion om ligestilling i Scenekunstudvalget, Musikudvalget, Udvalget for Visuel Kunst og Folkeoplysningsudvalget

Kultur- og Fritidsudvalget opfordrer til, at Scenekunstudvalget, Musikudvalget, Udvalget for Visuel Kunst og Folkeoplysningsudvalget årligt drøfter ligestillingsprofilen på deres område og giver en tilbagemelding til Kultur- og Fritidsudvalget. Alle fire udvalg har i det forløbne år drøftet ligestillingsprofilen på deres område og tilbagemeldingerne vil blive forelagt Kultur- og Fritidsudvalget ifm. den årlige opfølgning på udvalgets handlingsplan den 10. juni 2025.

— Krav til institutioner med årligt driftstilskud på minimum 1 mio. kr. om ligestillingsredegørelse

For alle institutioner i Kultur- og Fritidsforvaltningen, der modtager et driftstilskud på 1 mio. kr. eller derover, indskrives et krav om, at institutionerne i forbindelse med de årlige ledelsesberetninger udarbejder en ligestillingsredegørelse. I redegørelsen skal institutionen reflektere over ligestilling i institutionens organisation og aktivitet. Kriteriet om ligestillingsredegørelse er løbende blevet indskrevet i aftaler over de seneste år. I forbindelse med den årlige opfølgning på Kultur- og Fritidsudvalgets handlingsplan fremhæves unikke eksempler/rollemodeller til inspiration for andre aktører fra redegørelserne.

— Kriterie om refleksion om ligestilling i alle puljer med kriterier

I Kultur og Fritidsforvaltningen gælder, at for alle puljer med kriterier skal der opstilles et kriterie, der stiller krav til ansøgere om at reflektere over ligestillingsforhold i henhold til det formål, der ansøges om støtte til. Ligestillingskriteriet bliver tilpasset den enkelte pulje og kan derfor variere. Der er indarbejdet et kriterium om ligestilling i Festivalpuljen samt i puljer under Scenekunstudvalget, Musikudvalget og Udvalget for Visuel Kunst. Der arbejdes fortsat på at implementere kriterium om ligestilling i øvrige puljer, herunder Udviklingspuljen for børn og unge og Udviklings- og aktivitetspuljen for aftenskoler.

Byudvikling, miljø og mobilitet

— Deltage i arbejdsgruppe om diversitet i byggebranchen under Byggeriet Samfundsansvar

Økonomiforvaltningen deltager i en arbejdsgruppe om diversitet i byggebranchen under Byggeriet Samfundsansvar. Formålet med indsatsen er at medvirke til at udarbejde et inspirationskatalog til bygherrer mhp. at sikre en mangfoldig og inkluderende kultur i byggeriet.

— Bred repræsentation af køn i borgerinddragelse vedr. byens udvikling

Økonomiforvaltningen har i forbindelse med borgerinddragelsesaktiviteter om byens udvikling fokus på at sikre, at aktiviteterne henvender sig til alle køn. Ligeledes tilstræbes det ved arrangementer, at talerne repræsenterer forskellige køn. I første halvår af 2025 foretager Team Planlægning en bred kommunikationsindsats af den nyligt vedtagne Kommuneplan 2024.

Oplægsholdere i den forbindelse består på vidt muligt af et bredt og repræsentativt udsnit af Team Planlægnings medarbejdere. Desuden rækker Team Planlægning aktivt ud til mulige modtagere af information og viden om Kommuneplanen, så modtagerne udgør et bred udvalg af forskellige typer markedsaktører og andre interessenter omkring byudvikling i København.

— **Arbejde med mangfoldighed og ligestilling i Københavns Kommunes Megaeventstrategi**
Økonomiforvaltningen har i implementeringen af kommunens Megaeventstrategi fokus på, at events arbejder med mangfoldighed, social inklusion og tilgængelighed. Formålet er at bidrage til at skabe events med indhold og rammer, der tiltrækker et mangfoldigt publikum, hvor alle kan føle sig trygge og velkomne. Indsatsen omkring mangfoldighed og ligestilling er en del af den løbende dialog med eventarrangørerne, som afvikler kommunens megaevents. Projekterne er fortsat i planlægningsfasen, hvor-

for en egentlig effekt ikke kan vurderes endnu. Dialogen er positiv ift. fx at sikre kønsbalance i programindholdet for forskellige megaevents.

— **Tryghed i byens rum**
Økonomiforvaltningen har tre indsatser, hvori kønsperspektivet integreres med det formål at styrke arbejdet med at fremme tryghed i byens rum:

- 1) Samtykkekampagnen "Sex med samtykke"
Kampagnen er lavet i regi af Din Betjent-samarbejdet ml. Sikker By, SSP og Københavns Polit, for at styrke oplysning om samtykkeloven til målgruppen 20-28 år. Kampagnen fik god respons i 2023 og den relanceres igen i maj 2025.
- 2) Kønsopdelt data inddrages i den offentlige Tryghedsundersøgelse 2023.
Der er fortsat et fokus på køn i tryghedsundersøgelsen. De to tryghedsspørgsmål (tryghed i nabolag og tryghed i aften- og nattetimerne) og spørgsmålet om, hvor i byen folk er utrygge, opgøres på køn. I tryghedsundersøgelsen

spørges der til køn (mand, kvinde og andet). I 2024 var der 9 personer, svarende til 0,2 % af populationen, der har angivet 'andet' som køn. Grundet få besvarelser, er det ikke muligt at lave statistiske analyse af denne gruppes besvarelser. I særundersøgelsen for 2025, er der et fokus på unges utryghed i aften- og nattetimerne, og her vil det bl.a. blive undersøgt, hvad der ligger til grund for de unge kvinders utryghed.

- 3) Nyt fagprincip "Fokus på et trygt natteliv" i Sikker By Strategien 2022-2025.
Der arbejdes fortsat for et trygt og sikkert natteliv. Københavns Kommune har flere indsatser, der retter sig mod trygheden i nattelivet. Der er kommunale natteværter og tryghedsvagter, der sørger for at passe på nattelivets gæster. Der er Hovedstadens Beredskab, som på udvalgte dage i julemåneden har samarit stationer placeret på Regnbuepladsen. Kommunen har også et charter for et natteliv uden diskrimination, der bl.a. handler om at sikre, at det skal være trygt for alle at gå i byen.

— **Universelt design**
Med implementeringen af universelt design i Teknik- og Miljøforvaltningen anlægges et inkluderende og ligeværdigt menneskesyn. Formålet er både at præge den langsigtede udvikling af byen og den daglige opgaveløsning. Implementeringen foretages af et nyt team for universelt design, der skal udbrede den nyeste viden på området til medarbejderne og koordinere indsatser på tværs af forvaltningen. Derfor har teamet holdt oplæg for et udvalg af forvaltningens enheder og kortlagt de konkrete behov for viden igennem en spørgeskemaundersøgelse og interviews med en række enhedschefer.

— **Inddragelse af borgere, repræsentation og inklusion**
Gennem borgerinddragelse tilstræber Teknik- og Miljøforvaltningen at sikre en inkluderende byplanlægningsproces for den mangfoldighed, som københavnernes repræsenterer. Invitationer og kommunikation formuleres således, at

alle uanset køn, etnicitet, handicap, sociale baggrund mv. opfordres til at bidrage med deres særlige perspektiv. Der er indtil videre positive erfaringer med de mange former for borgerinddragelse forvaltningen beskæftiger sig med, og forvaltningen vurderer løbende, hvilke metoder der giver det bedste afkast i forhold til at få relevante og mangfoldige borgergrupper i spil.

— Afprøve nye mødeformer ifm. borgerinddragelse

Teknik- og Miljøforvaltningen afprøver i flere sammenhænge, hvilke møde- og dialogformer, der kan fremme ligestillingen, så alle uanset køn har lyst til at tage del i dialogen og føler sig trygge i den ramme for indflydelse på byens rum, som derved tilbydes. Indsatsen gennemføres løbende i takt med de projekter, som Teknik- og Miljøforvaltningen udfører i Københavns byrum. Der er opnået positive erfaringer med den nye tilgang, hvor forvaltningen skifter fra plenum-samtaler i en sal med tilskuere til mindre, mere dialogbaserede stationer.

— Afprøve ny teknologi til borgerinddragelse

Teknik- og Miljøforvaltningen afprøver løbende nye tilgange og teknologier, der kan skabe tættere kontakt med de både smalle og bredere grupper af borgere, som ellers kan være svære at få i tale og tilgodese i dialogen, bl.a. på tværs af køn og alder. Indsatsen gennemføres løbende i takt med de projekter, som Teknik- og Miljøforvaltningen udfører i Københavns byrum. Forvaltningen sender også spørgeskemaer ud efter forskellige arrangementer, hvor deltagerne spørges til tilfredsheden og ændringsforslag til form og indhold. Resultaterne bruges til at justere indsatsen på aktuelle og kommende projekter.

— Byrum, der afspejler borgernes mangfoldighed og forskellige behov

”Vores København” er kommunens vision på teknik- og miljøområdet. Indsatsen skal understøtte visionens målsætning om en mangfoldig og inkluderende by med lokale miljøer, fælles-

skaber og naturlige mødesteder for alle københavnere og bidrage til at give bydelene en mere ligelig fordeling af byens funktioner og kvaliteter, så alle københavnere har adgang til de væsentligste daglige funktioner inden for kort afstand af deres bopæl enten til fods eller på cykel. I arbejdet med de kommende bydelsplaner vil Teknik- og Miljøforvaltningen være opmærksom på, om bydelsplanerne rummer et potentiale for at løfte målsætningerne om mangfoldighed og lige adgang på bydelsniveau.

— Tryghed

Teknik- og Miljøforvaltningen arbejder i byplanlægningen for, at alle borgere oplever en høj grad af tryghed og ingen diskrimination, når de færdes i byens rum og trafik. Indsatsen foregår kontinuerligt i den løbende udarbejdelse af nye lokalplaner.

— Borgerinddragelse ifm. udarbejdelse af nye lokalplaner

I borgerinddragelsesprocesserne i Teknik- og Miljøforvaltningen, som i vid udstrækning gennemføres i tæt samarbejde med byens tolv lokaludvalg, tilstræbes at sikre en inkluderende byplanlægningsproces for den mangfoldighed, som københavnere i de berørte bydele og lokalområder repræsenterer. Kønsligestilling indgår her på lige fod med de andre ligestillingsperspektiver i Teknik- og Miljøforvaltningens helhedsperspektiv på den mangfoldige storby. Invitationer og den øvrige kommunikation omkring fx borgermøder og høringer om lokalplansforslag formuleres med henblik på, at alle borgere uanset køn, etnicitet, handicap, social baggrund mv. opfordres til at bidrage med deres særlige perspektiv.

LGBT+

— Etablere kønsneutrale toiletter

Teknik- og Miljøforvaltningen arbejder løbende med at etablere kønsneutrale toiletter. Når forvaltningen etablerer nye toiletter, er det med henblik på tilgængelighed og inklusion for alle borgere, og nye toiletter etableres som udgangspunkt som unisextoiletter.

I nye svømmehaller indarbejder Kultur- og Fritidsforvaltningen kønsneutrale toiletter og såkaldt "flexomklædningsrum", som er mindre, separate omklædningsrum, som kan benyttes af familier eller af personer, som ikke ønsker at anvende de kønsopdelte omklædningsrum. I nye skoleidrætshaller skabes der desuden i en vis grad mulighed for omklædning uden for de kønsopdelte omklædningsrum.

I de nuværende faciliteter er det af økonomiske og pladsmæssige årsager mere udfordrende at gennemføre, men det er bl.a. planlagt, at der indrettes et kønsneutralt omklædningsrum i Grøndal Multicenter i 2025. Hvis et større arbejde på dette område skal iværksættes i de nuværende faciliteter, er der behov for at der afsættes økonomi til formålet.

— Støtte til værested for LGBT+ flygtninge under LGBT+ Asylum

Med indsatsen viderefører Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen støtten til organisationen LGBT+ Asylum i 2025 med midler til drift af værested for LGBT+ personer med flugtbaggrund i København. Værestedet lægger i 2025 lokale til omkring 200 aktiviteter for og med friville og brugere.

Værestedet tilbyder bl.a. åben, personlig rådgivning og mentorprogram varetaget af frivillige kontaktpersoner og mentorer baseret på organisationens særlige queer-to-queer metode. Derved får målgruppen konkret erfaring med dansk samarbejdskultur, foreningsdemokrati og motiveres til at opsøge andre interessefællesskaber og foreninger i det danske samfund. Derudover afholdes utallige fællesmøder, hvor aktiviteter og tiltag planlægges, ligesom der er klynge- og samtale-grupper for målgruppen.

— Støtte til foreningen Sabaah

I regi af kommunens handleplan mod racisme mv. viderefører Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen støtter til foreningen Sabaah til og med 2026. Sabaah støttes bl.a. med henblik på at forebygge, at LGBTQ+ personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination. Indsatsen har et internt og et eksternt

spor: Internt ift. foreningens brugere og målgruppe med bl.a. rådgivnings- og netværkstilbud, der har til formål at skabe et trygt, socialt fællesskab, som kan støtte og vejlede ift. de problemer, der kan være forbundet med at være en dobbeltminoritet. Eksternt mhp. at udbrede oplysning om dobbeltminoriteters levevilkår, bl.a. gennem afholdelse af oplysende arrangementer og debatter.

— Transit gruppesamtaleforløb

Siden 2017 har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen samarbejdet med LGBT+ Danmark om at tilbyde Transit-gruppesamtaleforløb. Det overordnede formål er at forbedre og styrke den sociale og psykiske velvære og trivsel blandt transpersoner fra 15 år og opefter. Indsatsen kan ligeledes virke selvmordsforebyggende. Deltagerne har udtrykt stor tilfredshed med forløbene, og flere deltagere fik forbedret deres selvvaluerede mentale helbred og trivsel under forløbet.

— **Checkpoint – opsporing af sexsygdomme hos transpersoner og mænd der har sex med mænd**

I samarbejde med AIDS-Fondet tilbyder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen et helhedsorienteret tilbud med formålet at forbedre sundhed og trivsel blandt transpersoner og mænd, der har sex med mænd, der er i øget risiko for at få sexsygdomme. Checkpoint finder de hiv-positive tidligt i sygdomsforløbet, hvilket er positivt for den enkeltes helbred. De nyeste data fra 2023 fra Statens Serum Institut viser, at 12 danske mænd, der har sex med mænd og med bopæl i Københavns Kommune, fik påvist hiv for første gang. Checkpoint i København fandt tre af tilfældene i 2023.

— **Kompetenceudvikling til medarbejdere på voksenområdet**

Opkvalificeringen er målrettet medarbejdere på voksenområdet i Socialforvaltningen og civilsamfundsorganisationer, der møder udsatte LGBT+ personer i deres arbejde. Kompetenceløftet af Socialforvaltningens medarbejdere sker gennem et toårigt opkvalificeringsforløb, som WeShelter faciliterer. Projektet gik i gang i september 2024 og løber frem til december 2026. Der har fra november 2024 til februar 2025 været afholdt tre workshops med deltagelse af ca. 120 medarbejdere. Der er i perioden 2025-2026 planlagt yderligere 5 workshop, ligesom der afholdes særskilte forløb med tilbud, som har særlige behov for kompetenceudvikling.

— **Profilplejehjem Slottet for LGBT+ personer**

På Slottet kan LGBT+ personer føle sig trygge og dele interesser med de andre beboere – både med og uden LGBT+ baggrund. Med regnbueprofil-plejehjemmet har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skabt en tryk ramme for ældre LGBT+ borgere, som ikke nødvendigvis har passeret ind i normen igennem et langt liv. Det estimeres, at der i dag er 12% LGBT+ personer blandt beboerne.

Et eksempel på, at Slottet har skabt en tryk ramme for en borger, er, at en ældre kvinde, først ”springer ud” som lesbisk, efter at hun flytter ind på Slottet. Slottet oplever, at sundheds- og omsorgspersonale med LGBT+ profiler hyppigere ansøger om job, og Slottet modtager en del uopfordrede ansøgninger fra LGBT+ personer.

— **Forebyggelse og bekæmpelse af ensomhed**

I samarbejde med LGBT+ Danmark tilbyder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen en besøgstjeneste for ældre LGBT+ borgere i hjemmeplejen, på plejehjem og på aktivitetscentre. Siden 2021 har der været matchet 19 par, og p.t. er der fem aktive par som mødes fast. LGBT+ Danmark har udfordringer med at finde seniorer, der vil have en besøgsven, hvorimod de yngre besøgsvenner står i kø for at blive matchet.

— **Pride Week og Pride Parade (tværgående indsats)**

Økonomiforvaltningen arrangerer hvert år Københavns Kommunes deltagelse i Copenhagen Pride Parade. Formålet med deltagelsen er at samle ansatte på tværs af kommunen i en fælles fejring af mangfoldighed og at skabe et positivt fællesskab, der understøtter mangfoldighedsdagsordenen. Københavns Kommune deltager fortsat i Copenhagen Pride Paraden. Ligesom året før vil der blive afholdt et temaarrangement om LGBT+ den 13. August 2025 på Rådhuset, som Ligestillingsenheden arrangerer for borgere, repræsentanter for organisationer på LGBT+ området, politikere og ansatte i Københavns Kommune. Dertil lancerer kommunen en kampagne kaldet ”Copenhagen Proud”, som vil fremtræde på reklamesøjler i byrummet under paraden. Der lanceres ligeledes et kampagnesite, hvor borgere og ansatte kan orientere sig om alle de KK-aktiviteter, der finder sted i løbet af Pride-ugen.

— **Fastholde Københavns Kommunes medlemskab af Rainbows Cities Network**

Københavns Kommune er medlem af Rainbow Cities Network og Økonomiforvaltningen deltager i netværkets aktiviteter. Rainbow Cities Network er et samarbejde mellem byer fra hele verden, der udveksler erfaringer om initiativer på LGBT+ området. Ved årsmødet i Helsinki 2024 blev København stemt ind som medlem af bestyrelsen for en toårig periode. Gennem arbejdet i Rainbow Cities Network får kommunen adgang til viden og inspiration, som anvendes til at forbedre byens egne LGBT+ initiativer. Fx. har Økonomiforvaltningen faciliteret en workshop om LGBT+ data og har tidligere modtaget input fra medlemsbyerne om deres erfaringer med ligestillingsvurderingen.

— **Opkvalificering i LGBT+ kompetencer til fagpersonale, der arbejder med børn og unge**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen står bag indsatsen, som tilbydes i samarbejde med LGBT+ Danmark, der står for oplæggene. Formålet med indsatsen er at forbedre trivslen hos børn og unge, som bryder med normer for køn og seksuel orientering. Det sker igennem opkvalificering af medarbejdere, der arbejder med børn og unge i Københavns Kommune, så de får mere viden og redskaber til, hvordan de kan skabe tryggere rammer for børn og unge, som bryder med normer for køn og seksuel orientering.

Indsatsen har været tilbudt siden 2023 og består af 20 opkvalificeringer årligt for medarbejdere i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. I 2024 har 7 institutioner/skoler/teams i Børne- og Ungdomsforvaltningen benyttet sig af tilbuddet, og to ansatte på en skole har deltaget i et gå-hjem-møde, som også er en del af tilbuddet. Derudover har seks institutioner i Socialforvaltningen samt en fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningen benyttet sig af tilbuddet. Gældende fra 2025 er der lavet en justering af målgruppen, så medarbejdere på ungdomsuddannelserne i København også kan få opkvalificering.

Eksempler på indsatser for kommunens ansatte:

Kommunikation og sprogbrug

— Kønsneutralt og inkluderende sprogbrug

Flere steder i Socialforvaltningen arbejdes der med kønsneutrale politikker, retningslinjer, vejledninger, skabeloner, mv. Der er generelt en opmærksomhed på at sikre kønsneutralitet, hvor det er relevant, fx i udfyldningsfelter, rulle-mener, etc. Desuden arbejdes der med forståelsen af forskellige begreber for kønsidentiteter og seksualitet, og der er fokus på et inkluderende sprogbrug. Dette er bl.a. understøttet via workshops og spørgsmålskort fra Københavns Kommunes Ligestillingsenhed. Der vil fortløbende blive arbejdet med at sikre kønsneutralitet og et inkluderende sprogbrug.

— Vejledning om inkluderende kommunikation og sprogbrug (tværgående indsats)

Økonomiforvaltningen har udarbejdet en vejledning i inkluderende kommunikation og sprogbrug. Formålet er at forebygge sexistisk kultur og adfærd i hverdagen og derfor at understøtte kommunens medarbejdere i, i højere grad at undgå sprog, der ubevidst kan virke stereotypet, nedværdigende, diskriminerende eller krænkende både internt og eksternt. Vejledningen skal ses som supplement til kommunens eksisterende vejledning, der er målrettet inklusion af LGBT+ minoriteter. Vejledningen er lanceret internt ifm. kommunens trivselsundersøgelse i foråret 2025, der i år havde integreret spørgsmål vedr. ansattes oplevelser af sexistisk kultur og adfærd.

— Kønsneutrale omklædningsfaciliteter på plejehjem

Omklædningsfaciliteter for personalet er traditionelt opdelt i herre- og dame-omklædning. På kommende nybyggede plejehjem vil Sundheds- og Omsorgsforvaltningen eksperimentere med andre opdelinger, fx:

- Opdelt omklædning, der gør det muligt at have herre, dame og unisex
- Et samlet omklædningsrum med flere omklædningskabiner, så det er muligt at foretage let omklædning samlet eller omfattende omklædning privat i en kabine.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil derudover fortsat have en løbende opmærksomhed på at få implementeret kommunens logopakke til bl.a. skilte. Der er lavet ikoner til at signalere toiletter, som ikke er traditionelt kønsopdelt.

— Undersøge muligheden for at udvikle fælles principper for mangfoldig repræsentation i visuel kommunikation

Økonomiforvaltningen vil undersøge muligheden for i samarbejde med de øvrige forvaltninger at fastsætte fælles vejledende principper for mangfoldig repræsentation i KK's visuelle kommunikation (billeder og grafik). Formålet er at sikre fælles ejerskab, forståelse og faglig forankring af målsætningen om mangfoldig repræsentation i Københavns Kommunes visuelle kommunikation samt give medarbejdere inspiration til at tænke helhedsorienteret, når de bestiller eller producerer visuel kommunikation.

Karriereveje og arbejdskultur

— **Inddrage kønsperspektivet i udviklingen af senkarrierepolitik**

I løbet af 2024 har en arbejdsgruppe i Økonomiforvaltningen bestående af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter udarbejdet politik for den gode senkarriere samt inspirationskatalog for den gode senkarriere. Der blev undervejs inddraget forskellige kønsperspektiver, bl.a. kønsopdelt data, forskning, møder med relevante aktører mhp. afdækning af potentielle faldgruber og problemstillinger, i udarbejdelsen af politikken og inspirationskataloget. Politikken blev vedtaget i Hoved-MED i december 2024. I løbet af 2025 bliver politikken præsenteret for både ledere og medarbejdere i Økonomiforvaltningen. Politikken og inspirationskataloget ligger tilgængelig på Københavns Kommunes intra.

— **Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias (tværgående indsats)**

Økonomiforvaltningen er i gang med at udvikle et digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet alle medarbejdere i kommunen om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Indsatsen er bl.a. en del af Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Formålet med indsatsen er at imødekomme både intern og ekstern efterspørgsel ift. at imødegå og håndtere ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Forskning viser, at det bidrager til at skabe trivsel, psykologisk tryghed og øge tilknytningen. Det digitale oplysnings- og uddannelsesmateriale i form af en e-læring forventes færdig medio 2025.

— **Øge mangfoldigheden i billeder i kommunens jobopslag (tværgående indsats)**

Økonomiforvaltningen vil sikre et kontinuerligt fokus på repræsentation i fotogalleriet til kommunens jobopslag. Der er vejledningsmateriale under udarbejdelse med konkrete råd til, hvordan der kan arbejdes med ubevidste bias ifm. nye rekrutteringsbilleder. Materialet forventes tilgængeligt på Københavns Kommunes intra medio 2025.

— **Mangfoldighedsnetværk**

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i 2024 nedsat et tværgående mangfoldighedsnetværk, som skal arbejde for at understøtte lige muligheder for alle medarbejdere - uanset køn, alder, etnisk oprindelse, handicap, religion, tro, politisk anskuelse eller seksuel orientering m.m. og give medarbejderne øget indflydelse på tiltag på området. Der er afholdt

to møder, hvor netværket blandt andet har haft fokus på ideer ift. rekruttering, inklusion af medarbejdere med fysiske og usynlige handicaps, samt oplysning/uddannelse af medarbejdere og ledere om ubevidste bias og inkluderende sprogbrug. Netværket mødes fire gange årligt mhp. at udforme indsatser og anbefalinger til den årlige drøftelse i Hoved-MED til september, hvor handleplan på området besluttet.

— **Kønsbalanceret ledelse**

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

— **Drift af oplysnings- og uddannelsesmateriale
vedr. håndtering af implicitte bias**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har indarbejdet Ligestillingsenhedens oplysnings- og uddannelsesmateriale om håndtering af implicitte bias i HR's arbejdsgange for toplederrekruttering. Hensigten er at understøtte balance mellem kønnene og mangfoldigheden blandt medarbejdere og ledere. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder for at få udbredt Ligestillingsenhedens biasmateriale til forvaltningens ledere. HR understøtter løbende ledere i anvendelse af materialet ved behov. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder desuden for at få indarbejdet et tema om biasbevidst ledelse og rekruttering som Københavns Kommune-toning i diplomuddannelsen i ledelse.

— **Biasbevidst rekruttering og ledelse**

I Kultur- og Fritidsforvaltningens handleplan for Ligestilling indgår målsætning om, at forvaltningen skal arbejde med biasbevidst rekruttering og ledelse. I rådgivningen og i udarbejdelsen af materialer til ledere lægges vægt på at anvende et kønsneutralt sprog og undgå bevidste og ubevidste bias. Ligestillingsenhedens e-læring om biasbevidst rekruttering for ansættelsesudvalg er en del af forvaltningens indsats/understøttelse på rekruttering. Forvaltningen igangsatte arbejdet med biasbevidst ledelse i november 2024 med en gennemgang af Ligestillingsenhedens vejledningmateriale for niveau 2-chefgruppen. Når kommunens nye vejledning i inkluderende kommunikation og sprogbrug forventeligt udgives i 2025 i forbindelse med Trivselsundersøgelsen 2025, vil man følge kommunens implementeringsplan.

— **Kommunikere åbent og imødekommende
med virksomheder og borgere**

Gennem de seneste år har Teknik- og Miljøforvaltningen haft fokus på den gode kundeservice, herunder at skabe en åben og imødekommende dialog med borgere og virksomheder. Målet er at kommunikere på en fordomsfri måde, hvor dialogen er imødekommende og hvor stereotyper ikke videreføres. Teknik- og miljøforvaltningen arbejder kontinuerligt med at blive bedre til at kommunikere og har det seneste år særligt fokuseret på, hvordan vi taler til og om hinanden.

— **Gå-hjem-møde om interkulturel kommunikation med Ali Hayat**

Medarbejdere i Teknik- og Miljøforvaltningen fik på mødet en introduktion til interkulturel kommunikation, herunder hvordan kultur kan påvirke kommunikation mellem mennesker. Oplægget varede 1,5 time og gav indblik i, hvordan man kan håndtere forskelle i kommunikationen i interkulturelle sammenhænge med henblik på at forhindre misforståelser og undgå konflikter.

— **Gå-hjem-møde om antidiskrimination med LGBT+ Danmark**

Medarbejdere i Teknik- og Miljøforvaltningens afdeling Bygge-, Parkerings- og Miljømyndighed fik på mødet information om diskrimination og inklusion af LGBT+ på arbejdspladsen. Oplægget havde til formål at sætte fokus på, hvordan vi taler til hinanden og om hinanden, med fokus på trivsel og forebyggelse af krænkende adfærd og formidling.

— **Workshop med Sabaah**

Medarbejdere i Teknik- og Miljøforvaltningens enhed Støj og Udeservering har deltaget i kompetenceudviklende workshop. Workshoppen havde fokus på at nedbringe myter om minoritets- og majoritetsetniske grupper samt øge forståelsen for, hvordan man kan identificere og udfordre diskrimination.

Barsel og fleksibilitet

— **Udvikle vejledning til ledere om at få medarbejdere godt tilbage efter orlov (tværgående indsats)**

Økonomiforvaltningen vil udarbejde en vejledning til ledere om at få medarbejdere godt tilbage efter længerevarende orlov, fx barsels-, forældre-, pleje- eller sorgorlov eller andet længerevarende fravær fra arbejdspladsen. Forskning viser, at god opstart efter orlov kan bidrage til tilknytning og fortsat udvikling af medarbejdere, der har haft længerevarende fravær på arbejdspladsen. Vejledningen forventes færdig ultimo 2025.

— **Understøtte forældres fordeling af barsel og andel af barn syg (tværgående indsats)**

For at understøtte en mere ligelig fordeling af barslen relancerer Økonomiforvaltningen i foråret 2025 kampagnen ”Vores barsel” for at belyse, hvordan barselslivet kan se ud med fokus på forskellige barselsordninger, herunder hvordan den seneste lovgivning gør det muligt for forskellige familiekonstellationer at afholde barsel. Borgerrepræsentationen har vedtaget måltal for andelen af fædre ansat i kommunen, der afholder forældreorlov og for andelen af fædre, der anvender barn syg. Fordelingen af barsel til pasning af nyfødte børn har stor indflydelse på ligestillingen mellem forældre bl.a. ift. forældrenes karriere, løn og pension.

Referencer

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2025, Kvinder passer stadig oftere syge børn – selvom mændene har halet en smule ind

Børne- og Undervisningsministeriet 2024, Rapport fra ekspertgruppen om køn

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE), 2022

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE), 2024. Trivsel og mental sundhed blandt LG-BT+-unge

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 2024, Handlingsplan for mænd og drenges ligestilling

Epinion 2022, Undersøgelse af kønsskævhed i uddannelse

Equalis 2023, Analyse, Løn under barsel er afgørende for, hvor meget og hvordan barsel fordeles, men også hvilken arbejdsgiver man vil arbejde for

Equalis 2025, Diversitetsbarometeret

Forum for Mænds Sundhed 2023, Kommune kend din mand

LGBT+ Danmark 2024, Stor mistrivsel blandt LGBT+ elever: ny undersøgelse bør være et wakeup-call

Region H 2022, Køn og alder

Rockwoolfonden 2024, Kønsforskelle fra fødsel til død: Dreng og mænd klarer sig dårligere end piger og kvinder - undtagen på arbejdsmarkedet

Rockwoolfonden 2024, Foreløbige konsekvenser af øget øremærkning af barselsdagpenge

START

Kønsligestillingsredegørelsen 2025

Ligestillingsenheden
Københavns Kommune, 2025

Design: KK Design