



Forslag til Sundheds- og Omsorgsforvaltningens handleplan for kønsligestillingspolitikken 2024-2026

Københavns Kommunes (KK) kønsligestillingspolitik 2023-2026 har fokus på at skabe en by med lige muligheder i kommunens ydelser og på kommunens arbejdspladser. En by, hvor ingen er begrænset, utryk eller udsat på grund af sit køn.

Denne handleplan indeholder 16 indsatser, der synliggør, hvordan Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) integrerer kommunens kønsligestillingspolitik 2023-2026 i forvaltningens virke overfor borgere og medarbejdere. SUF har særligt fokus på følgende indsatsområder i KKs kønsligestillingspolitik:

- Sundhed, omsorg og særlige sociale behov
- LGBT+
- Kommunikation og sprogbrug
- Karriereveje og arbejdskultur

Handleplanen indeholder 13 borgerrettede og tre personalerettede indsatser. De borgerrettede indsatser er en del af indsatsområderne Sundhed, omsorg og særlige sociale behov og LGBT+, mens de personalerettede indsatser er en del af indsatsområderne Kommunikation og sprogbrug og Karriereveje og arbejdskultur.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens borgerrettede kønsligestillingsindsatser:

Sundhed, omsorg og særlige sociale behov

1. MANDfolk

Center for Demens har oprettet en gruppe til mænd, der er pårørende til mennesker med demens. Gruppen drives i samarbejde med Teknik- og Miljøforvaltningen. Formålet er at give mændene et pusterum i hverdagen i et aktivt fællesskab med ligesindede mænd. Mændene mødes på Naturlegepladsen i Valbyparken eller Naturværkstedet Streyf og laver aktiviteter sammen.

2. Hjerterum

Via Puljen til Ældrefællesskaber er der givet midler til Blossom, der har værestedet Hjerterum. Værestedet Hjerterum er for socialt udsatte kvinder i alderen 55-85 år. I Hjerterum finder kvinderne et trygt rum og et fællesskab med andre kvinder, som giver dem bedre trivsel og mod på livet. Kvinderne lærer at leve sundt trods økonomiske udfordringer, og de bliver bedre til at skabe nye relationer og tage vare på sig selv.

3. Madklubber for mænd

Økologisk aftenskole madklubber for mænd på udvalgte aktivitetscentre. Ældresagen driver fx en mandeklub for de mandlige beboere på Plejecenter Sølund, som mødes hver tirsdag. Formålet er at styrke mændenes netværk og sundhed.

4. Aktivitetscenter Bispebjerg

Aktivitetscenter Bispebjerg arbejder med aktiviteter, der fremmer mænds deltagelse. Forskellige samarbejdspartnere er involveret: Kirken, bodegaen, og der afholdes åbent hus med floorball og 60'er musikbanko for at tiltrække flere mænd. Indretningen er så moderne som muligt, så mænd også kan spejle sig i det. Der er fokus på, at mænd tiltrækker mænd, der er bl.a. et medlemspanel, hvor der sidder mænd, som har lavet velkomstkort, med ex på, hvad kan man sige til en ny (øver sig i at være imødekomne og udadvendte), og der er ansat to mandlige fysioterapeuter.

5. Fællesskabsaktiviteter til mænd og kvinder

I regi af §79-klubberne støtter Sundheds- og Omsorgsudvalget en lang række fællesskaber, som enten er for mænd eller kvinder.

For kvinder er der fx:

- *Fahras kvindeklub*: Kvindeklub hvor hovedsageligt pakistanske kvinder kommer for at tale og sy.
- *Motionshold for kvinder*: Tingbjerg Pensionist Centeret har et motionshold to gange ugentligt for kvinder.
- *Kvindecafe*: Kulturværkstedet Dagmar har en kvindecafé en gang om ugen.

For mænd er der fx:

- *Månen og stjernen*: En daglig cafe for mænd med pakistansk baggrund.
- *Sydhavnens seniorer*: Gymnastik og frokost for mænd.
- *Herreklubben*: I Tingbjerg Pensionist Center hvor mænd mødes og spiller billard samt et motionshold kun for mænd.
- *Herremad og Historier*: På Daghøjskolen Peder Lykke Centret hvor mænd laver mad sammen.
- *Amager Seniorklub*: Billardklub for mænd under Amager Seniorklub.

6. Mænds Mødested i Elefanthuset

Et uformelt mødested for mænd, der har eller har haft kræft. Mændene mødes og drikker kaffe, spiller kort, laver mad eller snakker med andre mænd, som også har eller har haft kræft.

LGBT+

7. Transit gruppesamtaleforløb

I samarbejde med LGBT+ Danmark tilbyder SUF et samtaleforløb for trans-, non-binære og kønsdiverse personer samt personer med overvejelser om deres kønsidentitet i alderen 15-25+ år. Formålet er, at fremme deltagernes mentale sundhed og sociale trivsel gennem styrkelse af identitetsfølelse og skabelse af sociale netværk.

8. Checkpoint - opsporing af seksygdomme hos transpersoner og mænd der har sex med mænd

I samarbejde med AIDS-Fondet tilbyder SUF et helhedsorienteret forebyggelses-, test- og rådgivningstilbud til mænd, der har sex med mænd og transpersoner ift. hiv, syfilis, klamydia og gonorré. Formålet er at forbedre sundhed og trivsel blandt transpersoner og mænd, der har sex med mænd, der er i øget risiko for at få seksygdomme.

9. Forebyggende rådgivning om chemsex til transpersoner og mænd der har sex med mænd

I samarbejde med AIDS-Fondet tilbyder SUF forebyggende rådgivning om chemsex til transpersoner og mænd, der har sex med mænd.

I rådgivningen arbejdes der med, at brugerne skal reducere deres chemsex-brug, og at de skal opleve forbedret trivsel og fysisk og psykisk sundhed. Brugere får gennem rådgivningen forståelse af egne udfordringer og redskaber til at handle på egen livssituation, så de kan sætte mål for egen udvikling. I tilfælde hvor der er tale om udtalt stofafhængighed tilbydes hjælp i misbrugsbehandlingen i SOF.

10. Profillejehjem 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 SUF skabt en tryk ramme for ældre LGBT+ borgere, som ikke nødvendigvis har passet ind i normen igennem et langt liv.

11. Forebyggelse og bekæmpelse af ensomhed

I samarbejde med LGBT+ Danmark tilbyder SUF en besøgstjeneste for ældre LGBT+ borgere i hjemmeplejen, på plejehjem og på aktivitetscentre. I indsatsen arbejdes der også med at udbrede viden til medarbejdere i forvaltningens driftsenheder, der potentielt har dialog med eller kender til borgere i målgruppen. Etablering af besøgsvennepar på tværs af generationer giver ældre LGBT+ borgere mulighed for at indgå i nye fællesskaber, som er med til at forebygge ensomhed.

12. København som Fast Track City - elimination af HIV

København har siden juni 2021 været en del af netværket af "Fast Track Cities", et globalt netværk af storbyer, der sammen gør en ekstra indsats for at udrydde HIV. AIDS-Fondet fungerer som sekretariat for Københavns Kommune som Fast Track City. HIV i Danmark forekommer hovedsageligt blandt mænd, der har sex med mænd.

Som Fast Track City har Københavns Kommune forpligtet sig til, at der i 2030 ikke skal være nye tilfælde af HIV i byen. Derudover har kommunen forpligtet sig til 95-95-95 målene:

- 95% af de københavnere, der lever med HIV, kender til deres HIV-status (status er på 94%).
- 95% af de københavnere, som kender deres status, skal være i behandling (status er på 98%).
- 95% af de københavnere, der er i behandling, skal have så lidt virus i blodet, at de ikke kan smitte andre (status er på 98%).

13. Opkvalificering i LGBT+ kompetencer til fagpersonale, der arbejder med børn og unge

SUF begyndte i 2023 et samarbejde med LGBT+ Danmark om at opkvalificere i LGBT+ kompetencer til fagpersonale, der arbejder med børn og unge. Formålet er at give fagpersonale, trænere og frivillige, der arbejder med børn og unge, viden om LGBT+ området, så de kan være med til at øge trivslen for børn og unge, der bryder normer for seksuel orientering og køn.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens personalerettede kønsligestillingsindsatser:

Kommunikation og sprogbrug

14. Kønsneutrale toilet- og omklædningsfaciliteter

På plejehjem findes der generelt ikke "kønnede" funktioner, bortset fra omklædningsrum. Når det handler om omklædningsfaciliteter for personalet, er der traditionelt en opdeling i herre- og dame-omklædning. På kommende nybyggede plejehjem vil SUF eksperimentere med andre opdelinger. Fx forsøges nedenstående:

- Opdelt omklædning, der gør det muligt at have herre, dame og unisex, og der er lavet 1-2 omklædningskabiner til hvert omklædningsrum; hvilket giver mulighed for at klæde om mere privat.
- Et samlet omklædningsrum med flere omklædningskabiner, så det er muligt at foretage let omklædning samlet eller omfattende omklædning privat i en kabine.

SUF 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.

Karriereveje og arbejdskultur

15. Kønsbalanceret ledelse

Formålet er at understøtte ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer i SUF. Indsatserne er relateret til KKs fælles måltal for kønsbalanceret ledelse:

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

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

I SUF er kønsbalancen præget af, at der er flest kvinder på ledelsesniveau 1 og 2, hvilket afspejler, at sundheds- og omsorgssektoren traditionelt er domineret af kvinder. I SUFs guidelines for lederrekruttering er der derfor fokus på kønsneutralitet i hele rekrutteringsprocessen, herunder at stillingsopslag bør være kønsneutrale, at begge køn bør være repræsenteret i ansættelsesudvalg og blandt kandidater, der indkaldes til samtaler til stillinger på niveau 1 og 2.

16. Drift af oplysnings- og uddannelsesmateriale vedr. håndtering af implicite bias

Bias kommer til udtryk via vanetænkning, fordomme og automatiske beslutningsprocesser. For at øge bevidstheden om bias er der udarbejdet oplysnings- og uddannelsesmateriale, som kan bruges ved rekruttering af medarbejdere og ledere. Hensigten er at understøtte balance mellem kønnene og mangfoldigheden blandt medarbejdere og ledere.

Det udarbejdede oplysnings- og uddannelsesmateriale er indarbejdet i HRs arbejdsgange for toplederrekruttering. SUF arbejder for at få udbredt biasmateriale til ledere i SUF, og HR understøtter løbende ledere i anvendelse af materialet ved behov. SUF arbejder desuden for at få indarbejdet et tema om biasbevidst ledelse og rekruttering som KK-toning i diplomuddannelsen i ledelse.