

Københavns Kommunes Gender Equality Plan (Ligestillingsplan) 2022

Indholdsfortegnelse

1. Ligestillingsplan 2022
2. Baggrund
3. Målsætning og indikatorer
4. Dedikerede ressourcer
5. Data og monitorering
6. Kapacitetsopbygning og træning
Efterskrift og underskrift

Faktaboks: Ligestillingsplanen beskriver Københavns Kommunes personalerettede ligestillingsindsatser. Planen skal bl.a. bruges, når kommunen søger midler fra Horizon Europe-rammeprogrammet.

1. Ligestillingsplan 2022

Københavns Kommune værdsætter medarbejdernes forskelligheder og sætter pris på de perspektiver, de hver især kan bidrage med på baggrund af deres køn, alder, religion, etniske oprindelse, seksuelle orientering, uddannelse, personlighed og livsopfattelse. Københavns Kommune arbejder for, at alle ansatte føler sig inkluderede og synlige i fællesskabet. Den enkelte medarbejder anerkendes for sine særlige evner og kompetencer. Det bidrager til den enkelte medarbejders arbejdsglæde, fremmer effektivitet i opgaveløsningen og giver bedre service over for borgerne. Københavns Kommunes samlede indsats for at afskaffe barrierer og fremme ligestilling har afsæt i en bred mangfoldighedstilgang. I den forbindelse har Københavns Kommune en særlig indsats inden for kønsmæssig ligestilling.

2. Baggrund

Københavns Kommunes arbejde med at sikre kønsligestilling, diversitet og inklusion for medarbejdere og borgere foregår gennem en række politikker og øvrige tiltag. Denne Ligestillingsplan indeholder en kort oversigt over igangværende indsatser for kønsligestilling for ansatte i Københavns Kommune, samt de data, der ligger til grund for arbejdet. Borgerrettede ligestillingstiltag er kun nævnt i denne Ligestillingsplan, hvis de også inkluderer initiativer for ansatte i Københavns Kommune. Borgerrettede tiltag vil indgå i en tværgående kønsligestillingspolitik, som pt. er under udarbejdelse.

Faktaboks: Københavns Kommune er Danmarks største arbejdsplads med over 45.000 medarbejdere.

Københavns Kommune har en række politikker og initiativer, der på forskellige måder illustrerer kommunens ønske om at kortlægge udfordringer og etablere løsninger:

Københavns Kommunes LGBTI+ politik

[Københavns Kommunes LGBTI+ politik for 2019-2023](#) understøtter kommunens ønske om, at København er for alle uanset køn, alder, etnisk oprindelse, handicap, religion, seksualitet og kønsidentitet. Den overordnede vision og retning for politikken er, at kommunen møder LGBTI+ personer med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid og dermed sikrer, at kommunens værdigrundlag i praksis gælder for alle. Den praktiske målsætning med LGBTI+ politikken er at skabe afsæt for, at de enkelte forvaltninger og kommunen som helhed arbejder for lige muligheder for alle københavnere uanset seksualitet og kønsidentitet. Politikken omfatter i alt 54 indsatser målrettet både borgere og medarbejdere i Københavns Kommune.

Københavns Kommune afrapporterer årligt på LGBTI+ politikken, og afrapporteringerne er offentligt tilgængelige. Den seneste opfølgning på Københavns Kommunes arbejde med LGBTI+ politikken findes [her](#).

Inklusionsmåling

Københavns Kommune gennemførte i 2021 en inklusionsmåling med fokus på at undersøge barriererne for kvinders vej til topledstillinger på tværs af kommunens syv forvaltninger. Målingen mandede ud i en række anbefalinger til, hvordan der opnås en bedre kønsbalance på toplederniveau i Københavns Kommune. Der deltog mere end 1.000 personer i undersøgelsen, heriblandt politikere, direktører, HR-chefer, andre ledere og medarbejdere. I afsnittet 'Kapacitetsopbygning og træning' beskrives de konkrete tiltag, som Københavns Kommune implementerer på baggrund af inklusionsmålingen. Læs mere om inklusionsmålingen og dens konklusioner [her](#).

Politik om krænkende adfærd (vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv.)

Københavns Kommunes Borgerrepræsentation vedtog den 17. september 2020 en revideret politik vedr. krænkende adfærd på arbejdspladsen kaldet [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.

Politikken beskriver kommunens overordnede principper, definitioner og tilhørende retningslinjer på området. Retningslinjerne for identifikation, forebyggelse og håndtering følger Arbejdstilsynets systematik med en inddeling i to spor (eksternt og internt), da vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. er forskellig afhængig af, om det udøves eksternt af borgere, samarbejdspartnere mv. eller internt mellem ansatte (både ledere og medarbejdere) i kommunen. Politikken udgør samtidig en fælles ramme for forvaltningernes indsats for at:

- arbejde målrettet og systematisk med at forebygge og håndtere vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv.

- identificere, om der er problemer med vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv.
- sikre, at det stoppes, hvis vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. opstår, så der sker mindst mulig skade, og skadelidte efterfølgende støttes bedst muligt.

Alle ansatte i Københavns Kommune modtager en klar og ensartet introduktion til politikken på området. Derfor er der, udover skriftligt informationsmateriale, produceret e-læring til politikken vedr. krænkende adfærd. E-læringen retter sig mod alle medarbejdere – og særligt nyansatte. Et specielt modul i e-læringen retter sig mod ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og deres pligter i forbindelse med krænkede adfærd på arbejdspladsen.

Københavns Kommune har en enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme, som guider og rådgiver ansatte i Københavns Kommune om deres muligheder for at modtage hjælp og støtte. Denne hjælp kan både omhandle enkeltsager og situationer omkring generel kultur på arbejdspladsen.

Københavns Kommune har desuden en Whistleblowerordning, der har til formål at sikre:

- at det er nemt og sikkert at indberette om lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold
- at der bliver fulgt op på disse indberetninger
- at whistleblowerne er beskyttet mod eventuelle konsekvenser, som det kan have at lave en indberetning

Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser

I foråret 2022 gennemførte Københavns Kommune en [undersøgelse](#), som skulle afdække omfanget af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser. Formålet med undersøgelsen var at afklare omfanget af sexisme og seksuel chikane. Undersøgelsen omfattede alle ansatte, også ansatte med en løsere tilknytning til Københavns Kommune for eksempel vikaransatte.

Opfølgningen på undersøgelsen bliver tilrettelagt på baggrund af undersøgelsens resultater, og der sættes ind, hvor der er behov. Opfølgningen kan involvere ledelsesrådgivning, rådgivningsmøder mellem relevante organer, rådgivning om udvikling af lokale retningslinjer og facilitering af personalemøde. Hvis det er nødvendigt, kan flere afdækkende undersøgelser igangsættes.

Trivselsundersøgelse

Som led i arbejdsmiljøarbejdet i Københavns Kommune gennemfører alle syv forvaltninger hvert andet år en fælles trivselsundersøgelse. Det er Danmarks største trivselsundersøgelse, hvor medarbejdere kan give deres mening til kende om, hvordan de opfatter trivslen på

Faktaboks: Trivselsundersøgelsen omfatter alle fastansatte ledere og medarbejdere, der har været ansat i Københavns Kommune i mere end 3 måneder ved undersøgelsens start.

arbejdspladsen. Undersøgelsen blev senest gennemført i 2021. Undersøgelsen i 2021 kortlagde bl.a., om ansatte havde været udsat for fysisk vold i forbindelse med arbejdet, været udsat for trusler om vold, været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd, eller seksuel chikane.

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

Ligestillingsredegørelse

Københavns Kommune udarbejder iht. ligestillingsloven hvert tredje år en [ligestillingsredegørelse](#). Heri redegøres for målsætninger og initiativer til at fremme ligestillingen mellem kønnene, både inden for kommunens borgerrettede kerneydelser og på personaleområdet. Tallene for personaleområdet inkluderer kønsfordelingen i ledelse, kønsfordelingen i personalet som helhed, fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer. Ligestillingsredegørelsen indeholder også eksempler på, hvordan Københavns Kommunes forvaltninger arbejder med kønsligestilling for ansatte samt i kerneydelserne rettet mod kommunens borgere. Københavns Kommunes seneste Ligestillingsredegørelser findes [her](#).

3. Målsætning og indikatorer

Københavns Kommune har siden 2013 haft måltal på ligestillingsområdet. Det drejer sig om måltal for kønsbalanceret ledelse, for andelen af fædre, ansat i Københavns Kommune, som tager forældreorlov samt for fædres andel af barn syg.

Københavns Kommune følger årligt op på ligestillingsmåltallene - se den seneste opfølgning [her](#).

Måltal for kønsbalanceret ledelse:

- at der ikke i nogen af Københavns Kommunes forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel/afvigelse fra en ligelig fordeling (50/50) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere.

Måltal for fædres brug af forældreorlov

- at mindst 60% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov, og
- at mindst 95% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 9 ugers forældreorlov.

Måltal for fædres andel af barn syg

- blandt medarbejdere i Københavns Kommune, som har ret til omsorgsdage, må der højst være 10 procentpoints forskel mellem kønnene, på andelen, som anvender barn syg

Københavns Kommune har fokus på både forældres brug af orlov og forældres brug af barn syg, bl.a. via kommunikationskampagnen [#DelDinBarse](#). Kampagnen er med til at skabe en øget opmærksomhed på, at pasning af børn er et fælles ansvar og en fælles mulighed, og at Københavns Kommune støtter og opfordrer alle forældre til at bruge deres muligheder for orlov og barn syg.

4. Dedikerede ressourcer

En ny Ligestillingsenhed

Ligestillingsenheden kvalificerer kønsligestillingsindsatsen bredt i kommunen og monitorerer målopfølgningen, koordinerer tværgående indsatser og foreslår nye tiltag på baggrund af den nyeste forskning og internationale erfaringer. Ligestillingsenheden understøtter fagforvaltningernes arbejde bl.a. via en rådgivningsfunktion og systematisk inddragelse af kønsligestillingsperspektivet i de borgerrettede indsatser og politikker, der igangsættes. Ligestillingsenhedens tilgang til arbejdet indebærer både kulturelle og strukturelle organisatoriske tiltag. Læs mere i Ligestillingsenhedens [kommissorium](#).

Faktaboks: Københavns Kommunes Borgerrepræsentation besluttede i forbindelse med budgetforhandlingerne for 2022, at der pr 1. januar 2022 skulle oprettes en ny Ligestillingsenhed. Ligestillingsenheden har ansvaret for de personalerettede ligestillingsindsatser og varetager den overordnede koordinering af kommunens kønsligestillingsindsats for alle københavnere.

En af ligestillingsenhedens opgaver er at koordinere udarbejdelsen af Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik. Politikken skal udstikke en fælles retning for det kønsmæssige ligestillingsområde i et forpligtende samarbejde på tværs af forvaltningerne. Politikken kommer samtidig til at danne rammerne for, at kønsligestilling bliver tænkt ind i Københavns Kommunes kerneydelser i mødet med borgerne, f.eks. i fritidslivet, skolelivet og arbejdslivet.

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 formanden, repræsentanter fra Københavns Kommunes syv forvaltninger og fra de faglige organisationer. Det Centrale Ligestillingsudvalg arbejder i dag med at fremme Københavns Kommunes kønsligestilling, bl.a. ved at inspirere og kvalificere borgerrettede indsatser såvel som initiativer for ansatte i Københavns Kommune.

De senere år har udvalget bl.a. været inddraget i udarbejdelsen af kommunens LGBTI+ politik, måltal for kønsligestillingsområdet og i kommunikationskampagnen [#DelDinBarsel](#), der opfordrer fædre og medforældre, ansat i Københavns Kommune, til at tage deres del af barslen.

Kommunikation, formidling og kampagner

Sprog, kommunikation og formidling er en integreret del af kommunens kerneydelser, og Københavns Kommune arbejder målrettet med kommunikation og formidling af både borgerrettede og personalerettede ligestillingsindsatser med henblik på at understøtte en rummelig arbejdsplads.

Økonomiforvaltningen har en koordinerende rolle i forbindelse med denne kommunikation, både eksternt og internt. Generelt er der særlig opmærksomhed på, at kommunens kommunikation og branding skal rumme alle. Konkrete initiativer inkluderer:

- kommunikation af kommunens ligestillingsindsatser prioriteres højt og understøttes af presse- og kommunikationsmedarbejdere. F.eks. lancerede Københavns Kommune i december 2021 kampagnen [#DelDinBarsel](#), som er en intern kommunikationsindsats, der skal få flere fædre og medforældre, der er ansat i Københavns Kommune, til at holde barselsorlov. Kampagnen er baseret på en række portrætter af fædre og medforældre, der fortæller om deres egen barsel og oplyser om regler og muligheder for at holde barsel som forælder ansat i Københavns Kommune.
- mangfoldige og kønsneutrale stillingsopslag: I alle Københavns Kommunes stillingsopslag fremgår det, at kommunen ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evne. Kommunen er en rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed – også hvad angår f.eks. seksualitet, køn, kønsidentitet, og kønsudtryk. Det tilstræbes at formulere alle stillingsopslag i et kønsneutralt sprog.
- kønsinkluderende kommunikation til medarbejdere og brugere. Forvaltningerne i Københavns Kommune opfordres til at skrive i et kønsinkluderende sprog og dermed tage højde for f.eks. transpersoner og interkønnede, ligesom det grafiske udtryk skal afspejle byens mangfoldighed. I den forbindelse udarbejdes en kommunikationsvejledning om kønsinkluderende sprogbrug.

5. Data og monitorering

Københavns Kommune anerkender, at ikke alle mennesker hører hjemme i de binære køns kategorier (mand og kvinde), og at køn består af en stor variation af kønsidentiteter eller kønsudtryk. Imidlertid er Københavns Kommunes dataindsamling baseret på den binære kønsopdeling. Derfor reflekterer de data, der optræder i Ligestillingsplanen, denne binaritet.

I Københavns Kommunes seneste [Ligestillingsredegørelse](#) findes ligestillingstal for personaleområdet, bl.a. kønsfordeling i ledelse, kønsfordeling i personalet som helhed,

og fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer.

Derudover viser tabel 1 nedenfor den overordnede kønsfordeling i Københavns Kommune både for Københavns Kommune samlet set og opdelt på forvaltning.

Tabel 1: Kønsfordelingen blandt alle ansatte i Københavns Kommune*

| Forvaltning | Mænd | Kvinder |
|----------------------------------------------|------------|------------|
| Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen | 28% | 72% |
| Børne- og Ungdomsforvaltningen | 29% | 71% |
| Kultur- og Fritidsforvaltningen | 44% | 56% |
| Socialforvaltningen | 29% | 71% |
| Sundheds- og Omsorgsforvaltningen | 17% | 83% |
| Teknik- og Miljøforvaltningen | 56% | 44% |
| Økonomiforvaltningen | 42% | 58% |
| Københavns Kommune samlet | 30% | 70% |

*Tabellen indeholder overenskomstansatte, tjenestemænd, elever og ansatte i fleksjob/jobtræning. Tallene er trukket fra Københavns Kommunes interne oversigt over personalesammensætning o.a. (kaldet Ledelsesinfo Personale) den 11. marts 2022.

6. Kapacitetsopbygning og træning

Københavns Kommune har iværksat forskellige initiativer, som forvaltningerne skal arbejde med for at understøtte opfyldelsen af kommunens ligestillingsmåltal. De omfatter:

Ledelsesmæssigt fokus på kønsligestilling

Ledelsen i de enkelte forvaltninger og Kredsen af administrerende direktører drøfter løbende kønsligestilling og mangfoldighed for at sikre ledelsesfokus på særligt kønsbalancen i de øverste ledelseslag i Københavns Kommune samt øvrige mål og indsats på det personalerettede ligestillingsområde.

Kommunikationsindsats om fædres muligheder for forældreorlov

I december 2021 lanceredes kommunikationskampagnen [#DelDinBarsel](#) med det formål, at endnu flere medarbejdere og ledere får kendskab til, at der også for fædre er mulighed for at holde op til 15 ugers barsel og forældreorlov med løn. Læs mere om [#DelDinBarsel](#) under overskriften 'Kommunikation, formidling og kampagner' i afsnittet 'Dedikerede ressourcer'.

Temadrøftelse i forvaltningernes Hoved-MED

For at sikre, at forvaltningerne har fokus på kønsligestillings- og mangfoldighedsområdet, afholder forvaltningernes Hoved-MED temadrøftelser om, hvordan der arbejdes med kønsligestilling i ledelsen og med de øvrige ligestillingsmåltal om fædres brug af forældreorlov og fædres andel af barn syg.

Herudover er der på baggrund af inklusionsmålingen, der undersøgte barriererne for kvinders vej til toplederstillinger på tværs af kommunens syv forvaltninger, iværksat en

række yderligere tiltag, der skal fremme kønsligestilling blandt de ansatte i KK. Det drejer sig om:

Udvikling af et kønsbalanceret internt kandidatfelt til toplederstillinger

Gennem etablering af en kønsbalanceret toplederpipeline skal der udvikles et stærkere og mere kønsbalanceret internt kandidatfelt til Københavns Kommunes toplederstillinger. Implementeringen foregår i to trin:

- kortlægning af kompetencer og erfaring relevant for at bestride en toplederstilling i Københavns Kommune,
- oprettelse af et udviklingsforløb for topledertalenter. Forløbet tilrettelægges med afsæt i kønsbalanceret kompetence- og karriereudviklingsarbejde og kommer bl.a. til at indeholde faglige elementer med fokus på diversitetsledelse og biasbevidst ledelse, herunder i forhold til at skabe plads til inklusion og større diversitet.

Håndtering af implicitte bias

For at understøtte en større grad af ligebehandling af både ansøgere og eksisterende medarbejdere udarbejder og implementerer Københavns Kommune to typer af oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet imødegåelse af implicitte bias. Det drejer sig om:

- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ansættelsesudvalg, som bliver en integreret del af rekrutteringsprocessen
- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ledere i relation til bl.a. karriereudvikling af deres medarbejdere.

Faktaboks: Implicitte bias betyder, at man i visse situationer f.eks. tillægger en medarbejders eller ansøgers køn betydning uden at lægge mærke til og være bevidst omkring det

Italesættelse af toplederrollen og styrkelse af rekrutteringsprocessen

Københavns Kommune er i gang med at udarbejde tværgående anbefalinger og vejledninger, der skal styrke rekrutteringsprocessen på toplederniveau og understøtte en balanceret italesættelse af toplederrollen. Det omfatter bl.a. anbefalinger og vejledning i forhold til:

- udfærdigelse af stillingsbeskrivelser, herunder kortlægning af efterspurgte og prioriterede kompetencer samt beskrivelse af konkrete opgaver,
- en balanceret anvendelse af annoncering og search, der bedst muligt afspejler det kortlagte behov,
- systematisk fokus på de vigtigste kompetencer ved vurderingen af kandidater i hele rekrutteringsforløbet,
- formulering af jobopslag i kønsneutralt sprog.

Herudover stilles der ved rekruttering af topledere, hvor eksterne rekrutteringskonsulenter gennemfører search, krav om, at kandidatfeltet skal indeholde mindst én kvalificeret kvinde og én kvalificeret mand. Københavns Kommune tilstræber desuden diversitet i alle ansættelsesudvalg i kommunen, herunder i forhold til køn.