

4WCY-1PP4-69V5

KOMMUNERNES INDBERETNING AF LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2015

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2015

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2015. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd. Ligestillingsredegørelse 2015 på det kommunale område beskriver perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes **inden d. 1. november 2015**.

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2015 i den tidligere udsendte vejledning. [[Hent vejledning her](#)]

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet kan du klikke her: [Print skema](#).

Spørgeskemaet udfyldes for Københavns Kommune.

* 4WCY-1PP4-69V5*

POLITIKKER PÅ PERSONALEOMRÅDET

1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?

- ☐ Ja
☒ Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- ☒ Ja, vi har målsætninger
☐ Nej, vi har ikke målsætninger
☒ Ja, vi har måltal
☐ Nej, vi har ikke måltal

2.a. Angiv venligst målsætninger/ måltal for ligestilling i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

Det er målsætningen at øge rekrutteringsgrundlaget for mænd i omsorgsfag.

2.b. Angiv venligst målsætninger/ måltal for ligestilling i forhold til ledernes kønssammensætning:

Borgerrepræsentationen fastsatte i 2013 et måltal om, at der for hele Københavns Kommune i 2016 ikke er mere end 10 procentpoints forskel mellem kønsfordelingen på det samlede lederniveau 1 (direktører og administrerende direktører) og det underliggende rekrutteringsgrundlag (AC-medarbejdere).

Borgerrepræsentationen fastsatte i 2013 desuden et måltal om, at der i 2016 ikke i nogen af Københavns Kommunes forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel mellem kønsfordelingen på lederniveau 2 (chefer, der refererer til en direktion) og det underliggende rekrutteringsgrundlag (AC-medarbejdere).

2.c. Angiv venligst målsætninger/ måltal for ligestilling i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a og 2.b:

Borgerrepræsentationen fastsatte i 2013 et måltal om, at der blandt de ansatte fædre i kommunen er mindst 40 %, der tager 14 ugers orlov eller derover, og mindst 95 %, der tager 8 ugers orlov eller derover.

* 4WCY-1PP4-69V5*

HANDLINGER PÅ PERSONALEOMRÅDET

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?

- ☐ Slet ikke
☐ I ringe grad
☐ I nogen grad
☒ I høj grad
☐ I meget høj grad

3.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:

Ved alle stillingsopslag i Københavns Kommune fremgår nederst en tekst om, at Københavns Kommune ser mangfoldighed som en ressource, og at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner.

Desuden har Borgerrepræsentationen besluttet, at der skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling i kommunens ansættelsesudvalg.

I Børne- og Ungdomsforvaltningen medtages overvejelser om køn og ligestilling i forbindelse med rekrutteringstiltag for at øge ansøgerfeltet af det ønskede køn. Eksempelvis mandlige pædagoger i vuggestuer og børnehaver.

4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

- ☐ Slet ikke
☐ I ringe grad
☒ I nogen grad
☐ I høj grad
☐ I meget høj grad

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:

Ved rekruttering af administrerende direktører for de 7 forvaltninger nedsættes en høringsgruppe. Ligestillingsperspektivet tilgodeses ved udpegning af såvel en mand som en kvinde til hvert af hvervene som repræsentant i høringsgruppen.

* 4WCY-1PP4-69V5*

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☒ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

* 4WCY-1PP4-69V5*

5.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

Københavns Kommune har årligt foretaget en ligelønsanalyse, senest i efteråret 2014.

I Københavns Kommunes ledelsesinformationssystem Rubin er det desuden muligt at trække standardstatistik på løn, som er kønsopdelt. Det er ligeledes muligt konkret og specifikt at udtrække kønsopdelt specialstatistik på fx sygefravær.

Kultur- og Fritidsforvaltningen bruger kønsopdelte data i den årlige lønpolitiske redegørelse til deres HovedMED. Her redegøres der for gennemsnitslønninger for kvinder og mænd samt tildeling af engangstillæg. Køn inddrages

også i analyser af sygefravær.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejdes en gang om året et mangfoldighedsregnskab for hele forvaltningen, hvor der indgår kønsopdelte data om: medarbejdersammensætningen, ledersammensætningen sammenholdt med udvalgte overenskomstgrupper, deltagere på Københavns Kommunes talentprogram (LUP), den oplevede ligebehandling på udvalgte spørgsmål fra Københavns Kommunes trivselsundersøgelse.

I forbindelse med de årlige lønforhandlinger har der indtil nu været udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, der udleveres til både ledelse og tillidsrepræsentanter. Om den kønsopdelte lønstatistik fremover skal udarbejdes hvert år er under overvejelse.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens MEDudvalg skal som led i den lokale udmøntning af mangfoldighedspolitikken drøfte status og eventuelle handlinger ift. at sikre lige løn mellem mænd og kvinder.

I Socialforvaltningen anvendes der kønsopdelte data i forbindelse med de årlige lønforhandlinger med de faglige organisationer. Vedrørende sygefravær anvendes der kønsopdelt statistik i forbindelse med analyser af sygefraværet.

Socialforvaltningen er involveret i et projekt om lønanalyser for udvalgte faggrupper (AC-stabsfunktioner, ledende syge- og sundhedspersonale og HK-specialistgruppen).

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er Københavns Kommunes ligelønsanalyse blevet fremlagt for forvaltningens HovedMED samt lokalområdeMED. Ligelønsanalysen er desuden tilgængelig på forvaltningens intranet. Sundheds- og Omsorgsforvaltningens HovedMED får herudover halvårligt en nøgletalsrapport, som bl.a. indeholder kønsopdelte sygefraværersdata.

Økonomiforvaltningen har brugt kønsopdelte data i forbindelse med tilrettelæggelsen af særlige indsatser for nedbringelse af sygefravær.

* 4WCY-1PP4-69V5*

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/ eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud?

- ☐ Aldrig
☒ Sjældent
☐ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/ eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud:

Det interne lederudviklingsforløb i Københavns Kommune (LUP) blev etableret for at fremme flere kvindelige ledere. Der er fastsat en målsætning om ligelig fordeling af kønnene i forbindelse med LUP.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen opstilles eksplicitte kriterier, kompetencer og andre krav for særlige kompetenceudviklingsforløb, som meldes åbent ud. Inden udvælgelse af deltagere til særlige kompetenceudviklingsforløb informeres alle i målgruppen om de kriterier, der lægges vægt på ved udvælgelsen. Dette gøres eksempelvis i forbindelse med kommunens interne lederudviklingsforløb (LUP).

Ved besættelsen af de pladser, Teknik- og Miljøforvaltningen er tildelt på LUP, sikrer HR-udvikling, at det køn, der på ledelsesniveau er underrepræsenteret, bliver tildelt pladser.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at der i perioden 2012-2015 er der gennemført et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb på SOSU-uddannelsen i et samarbejde mellem Københavns Kommune og SOPU København. Det var et sammenhængende forløb, som omfattede både trin 1 og trin 2 på SOSU-uddannelsen. Forløbet havde særligt fokus på velfærdsteknologi. Hensigten var bl.a. at tiltrække flere mænd til SOSU-uddannelsen. Der blev optaget en større andel mænd på forløbet sammenlignet med et almindeligt SOSU-assistenthold. Der er normalt et relativt stort frafald på SOSU-uddannelserne. Det var der også på det sammenhængende forløb. 14 % af eleverne, der gennemførte det sammenhængende forløb, var mænd. Til sammenligning var der 7 % mænd blandt de elever, der gennemførte uddannelsen på et almindeligt SOSU-assistenthold i samme periode.

7. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☐ Af og til
☒ Ofte
☐ Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

I forbindelse med besvarelse af trivselsundersøgelsen, der gennemføres fast hvert andet år, seneste gang primo 2015, oplyser den ansatte om sit køn. Det er herefter muligt at opdele rapporter om besvarelserne på køn.

* 4WCY-1PP4-69V5*

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordeling af mænds og kvinders brug af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i kommunen m.m.

- ☐ Slet ikke
☐ I ringe grad
☐ I nogen grad
☒ I høj grad
☐ I meget høj grad

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Der er et særligt afsnit om mangfoldighed og ligestilling på den medarbejderrettede del af Københavns Kommunes hjemmeside (medarbejder.kk.dk).

Socialforvaltningen er involveret i et projekt vedrørende fædre på barsel. Der er fortaget en kortlægning af fædres brug af barsel opdelt på faggrupper. På baggrund af kortlægningen udarbejdes kommunikation til de faggrupper, hvor andelen af mænd, der tager længere barselsforløb, er lavere.

* 4WCY-1PP4-69V5*

FAKTA PÅ PERSONALEOMRÅDET

9. ANTAL MÆND OG KVINDER FORDELT PÅ STILLINGSKATEGORIER

Ledere

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer	9	20	29	31	69	27	73
Chefer	150	149	299	50	50	46	54
Ledere	893,06	395,19	1288,25	69	31	69	31
I alt	1052,06	564,19	1616,25	65	35	65	35

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

Note: I tabellen over ledere skal kolonne 6 og 7 (angivet "alle"), forstås som fordelingen af hhv. mænd og kvinder for alle kommuner.

Ansatte

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	1945,03	1205,12	3150,15	62	38
Lærere m.fl.	2599,85	1362,1	3961,94	66	34
Kontor/EDB	2693,93	896,02	3589,95	75	25
Pædagoger	5974,08	2411,8	8385,88	71	29
Sundhedspersonale	126,29	21,59	147,88	85	15
SOSU/plejepersonale	9263,59	1977,54	11241,12	82	18
Øvrige	2846,41	3479,39	6325,79	45	55
I alt	25449,18	11353,55	36802,73	69	31

Note: Data er trukket (februar 2015) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

* 4WCY-1PP4-69V5*

FORVENTEDE RESULTATER PÅ PERSONALEOMRÅDET

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.

- ☒ Flere talenter i spil
☐ Mere kvalitet i opgaveløsningen
☒ Bedre arbejdsmiljø
☐ Øget innovation
☐ Større effektivitet
☐ Bedre branding af kommunen
☒ Et bredere rekrutteringsgrundlag
☐ Mere ligestilling
☐ Andet (angiv venligst hvad) _____
☐ Ingen resultater

POLITIKKER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER (BORGERRETTEDE YDELSER)

11. Har I en politik og/ eller målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på nogle af de følgende områder? Sæt gerne flere kryds.

	Politik	Målsætninger	Hverken politik eller målsætninger
Beskæftigelse og integration	☐	☒	☐
Børn og unge	☐	☐	☒
Uddannelse, herunder folkeskole	☐	☐	☒
Kultur, fritid og turisme	☐	☐	☒
Social	☒	☒	☐
Ældreområdet	☐	☐	☒
Teknik og miljø	☐	☐	☒
Administration og digitalisering	☐	☐	☒

* 4WCY-1PP4-69V5*

HANDLINGER FOR LIGESTILLING I KERNEYDELSER

12. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☒ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

12.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

I efteråret 2013 blev de hidtidige arbejde med at ligestillingsvurdere kerneydelserne i de 7 forvaltninger evalueret.

I Kultur- og Fritidsforvaltningen rummer alle kvantitative brugerundersøgelser en kønsvariabel, således at fx tilfredshed og brugeradfærd kan analyseres ud fra et kønsperspektiv.

Mænd er i forhold til nogle kultur- og fritidsaktiviteter mindre aktive end kvinder, og udviklingen i forhold til dette følges på et analyseplan og i nogle tilfælde også på indsatsplan.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indgår kønsperspektivet som en del af integrationsindsatsen, bl.a. ift. analyser af frafald på erhvervsuddannelserne og ift. analyser af overledighed blandt borgere med anden etnisk baggrund end dansk.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen kan som eksempler på analyser med kønsopdelte data nævnes: analyse af Fremtidens ældre, evaluering af Børnevægtcentret, evaluering af Kom trygt Hjem, effektmåling på genoptræning.

I Teknik- og Miljøforvaltningen er køn – sammen med alder, samlever, indkomst, beskæftigelsessituation m.v. – en standardvariabel i stort set alle borgerpanelundersøgelser og spiller også ind som variabel i sammensætningen af repræsentative respondentgrupper. Det vil sige, at man altid kan krydse køn med de øvrige baggrundsvariable. Derudover spørger Teknik- og Miljøforvaltningen ikke til kønsspecifikke forhold, og forvaltningen drager heller ikke konklusioner på baggrund af kønsvariablen.

* 4WCY-1PP4-69V5*

13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☐ Af og til
☒ Ofte
☐ Altid

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

Børne- og Ungdomsforvaltningen bruger bevidst både mandlige og kvindelige rollemodeller.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vurderes målgruppen altid. Overvejelser om eksempelvis billeder og tekst. Der undlades at skrive han/hun.

Kultur- og Fritidsforvaltningen er generelt opmærksomme på forskellige overvejelser omkring alsidighed hos deres målgrupper i forbindelse med kommunikationen. I forbindelse med en konkret kampagne for selvbetjent åbningstid på biblioteker og kulturinstitutioner har man således haft fokus på, at kommunikationsmaterialet (plakater mv.) også indeholdt kvinder, da de udgør en væsentlig del af målgruppen. Det vurderes løbende, hvor relevant køn er i relation til den konkrete kommunikation via vores forskellige materialer.

Når Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilrettelægger en indsats, folder eller nyheder på intranettet er ligestilling og repræsentation mellem køn et af flere aspekter, der indgår i tilrettelæggelsen.

Når der tages fotos, udvælges cases mv., er der opmærksomhed på, at begge køn er repræsenteret, både når det gælder kommunikation til borgere og kommunikation til medarbejdere. Størstedelen af medarbejderne er imidlertid kvinder, hvilket afspejles i kommunikationsmaterialer, for at sikre overensstemmelse mellem fakta og præsentation. I forbindelse med Sundheds- og Omsorgsforvaltningens nyligt vedtagne ældrepolitik indgår fx fire fotos med mænd, heraf det ene på forsiden, og seks fotos med kvinder, hvilket afspejler det mix, men med en overrepræsentation af kvinder, som findes i målgruppen.

I forbindelse med en fertilitetskampagne, som kører i løbet af efteråret 2015, er der udarbejdet to sidestillede kampagnebudskaber, og her retter det ene, 'Svømmer de for langsomt?', sig mod mænd og det andet, 'Har du talt dine æg i dag?', sig mod kvinder.

Endelig har forvaltningen også udarbejdet kommunikationsmateriale, hvor formålet er at italesætte og rette op på den skævhed mellem kønnene, der findes i tilgangen til sundhedstilbud. Således lancerede Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i 2014 kampagnen, 'Har du kræft, mand?', med det formål at rekruttere flere mandlige brugere til Center for Kræft og Sundhed København.

* 4WCY-1PP4-69V5*

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter i jeres kommune, fx i forbindelse med fordeling af tilskud og udmøntning af puljer?

- ☐ Aldrig
☐ Sjældent
☒ Af og til
☐ Ofte
☐ Altid

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter i jeres kommune

Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at ved fordeling af tilskud til folkeoplysende aktiviteter følges Folkeoplysningsloven samt Københavns Kommunes retningslinjer. Disse indeholder ikke kriterier baseret på køn. Ved fordeling af tilskud fra puljer foretages en politisk vurdering på baggrund af kriterierne for puljerne. Disse indeholder ikke kriterier baseret på køn.

Der gives tilskud til særlige aktiviteter for piger bl.a. på Folkeoplysningsområdet/Udviklingspuljen, men disse

vurderes ud fra deres evne til at rekruttere medlemmer og udvikle foreningerne.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er der, som en del af udmøntningen af Integrationsaftalen, indsatser særligt målrettet indvandrerkvinder, f.eks. håndholdte virksomhedsrettede indsatser for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk fra udsatte boligområder.

I Børne- og Ungdomsforvaltningen bliver køn og ligestilling tænkt under et fagligt aspekt i forbindelse med minimering af kønsforskelle mellem drenge og piger i læringssammenhæng. Ikke primært ud fra et ligestillingsperspektiv.

Der afsættes midler i et læringsperspektiv, disse understøtter ligestillingstanken.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er generelt opmærksomme på den sociale ulighed i sundhed, samt at der kan være en tendens til, at mænd er underrepræsenteret i aktiviteterne på forebyggelsescentrene i Københavns Kommune. Derfor har forvaltningen udviklet tilbud målrettet hhv. udelukkende mænd og kvinder. Fx har Center for Kræft og Sundhed København aktiviteter, som udelukkende er målrettet mænd, fx træning og madlavning (jf. 15.a.). Desuden er forvaltningen ved at igangsætte et projekt om tidlig opsporing af diabetes målrettet enlige mænd +45 år.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14?

☒ Ja

☐ Nej

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 12-14:

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at der i beskæftigelses- og integrationsindsatsen arbejdes med en horisontal tilgang til ligebehandling og mangfoldighed, hvor køn indgår på lige fod med øvrige diskriminationsgrunde. Nedenfor er beskrevet eksempler på initiativer:

1) Bekæmpelse af diskrimination

Som en del af Integrationsaftalen (2015-16) er der fokus på bekæmpelse af diskrimination.

Diskriminationsindsatsen i 2015 er inddelt i følgende hovedindsatser:

a) Stemplet (dialogaktiviteter på skoler, erhvervsuddannelser og ungdomsuddannelser på skoler og ungdomsuddannelser for elever og lærere, der skaber refleksion om fordomme og diskrimination). Aktiviteterne er efterspørgselsstyrede og inkluderer fx fordomsteater.

b) Uddannelse af ungeagenter på ungdomsuddannelser i Københavns Kommune

c) Registrering af diskrimination og hadforbrydelser via smartphone-app'en "Stemplet"

2) Københavns mangfoldighedscharter

Københavns Mangfoldighedscharter har eksisteret siden 2011 og er i dag en del af samarbejdet mellem københavnske virksomheder og kommunen om at øge mangfoldigheden i erhvervslivet.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilrettelægges tilbud til mænd henholdsvis kvinder i det omfang, køn vurderes som et aspekt, der har betydning for tilrettelæggelsen.

Nedenfor er beskrevet eksempler på, hvordan enheder i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen medtager overvejelser om køn og ligestilling i deres tilbud til borgerne:

Center for Kræft og Sundhed København har i perioden januar 2014 til juni 2015 gennemført projektet Mænd og kommunal kræftrehabilitering – et udviklingsprojekt med henblik på øget rekruttering. Selvom der er lige mange mænd og kvinder, der bliver diagnosticeret med en kræftsygdom, er der flere kvinder end mænd, der bliver henvist og benytter centrets tilbud. Det var baggrunden for projektet. Formålet med projektet var at udvikle viden om, hvorfor mandlige kræftpatienter ikke benytter sig af centrets tilbud, og hvordan det kan blive mere attraktivt for mænd at bruge tilbuddene. Målet var at øge antallet af henviste mænd, og at mændenes deltagelse i centrets rehabiliteringstilbud øges til et niveau svarende til kræftramte kvinders.

I projektperioden har centeret på baggrund af resultater fra en gennemført interviewundersøgelse ("Vi mænd, kræft og rehabilitering") igangsat indsatser og tiltag målrettet mænd, bl.a. mandetræning (styrke- og konditionstræning), foredrag og bækkenbundstræning for mænd. Flere af indsatserne overgår til drift efter projektafslutningen. Projektet har betydet større opmærksomhed på målgruppens køn i forhold til udarbejdelse af informationsmateriale og i forhold til hverdagen i centret, fx hvordan små ændringer i indretningen af centeret kan betyde noget for, om både mænd og kvinder føler sig tilpas i omgivelserne.

Mænds deltagelse i centrets tilbud er øget i projektperioden. I 2013 (før projektet) var 33% af borgerne, der brugte centret, mænd, i 2015 ved projektafslutningen var andelen af mænd 41%.

Slottet er et plejecenter med regnbueprofil, som Sundheds- og Omsorgsforvaltningen etablerede i august 2015. Regnbueprofilen betyder, at plejecentret nu har fokus på LGBT-personer (bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner), men alle kan stadig komme til at bo der – uanset seksuel orientering. Baggrunden er, at flere ældre LGBT-personer ofte gennem livet har oplevet stigmatisering og diskrimination. Samtidig kan ensomhed udgøre en faktor for nogle ældre LGBT-personer, fordi de ofte ikke har stiftet familie med børn og børnebørn og derfor kun har et lille socialt netværk. I forberedelserne til etableringen af regnbueprofilen er køn og ligestilling medtænkt, bl.a. i det kompetenceudviklingsforløb medarbejderne har deltaget i, hvor nogle af temaerne har været LGBT-levevilkår og opmærksomhed omkring den hetero-normativitet, der oftest anvendes i forbindelse med spørgsmål til livshistorien og borgeren generelt.

Derudover tilrettelægger plejehjem, aktivitetscentre og forebyggelsescentre aktiviteter, som er særligt målrettet enten mænd eller kvinder, hvis de vurderer, der er behov for det. Eksempler på aktiviteter er 'Motionscafé for kvinder', 'Motion og udeliv for mænd' og en særlig herrejulefrokost for mandlige beboere på et plejehjem.

* 4WCY-1PP4-69V5*

16. Giver medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- ☒ Ja
☐ Nej

16.a. Beskriv venligst eksempler på en procedure, en temadag eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen blev der i forbindelse med projektet "LigebehandlingKBH" (2012-14) udviklet en værktøjskasse med forskellige redskaber, der kan støtte medarbejdere og ledere i arbejdet med at sikre og fremme ligebehandling. Værktøjsskassen indeholder bl.a. en tjekliste til vurdering af ligebehandling på arbejdspladsen, et dialogspil og en række metodekort, der kan bruges til at tilpasse kommunens tilbud og service på en måde, så den imødekommer borgernes forskellige behov og giver dem lige muligheder. 27 institutioner indgik i projektet i perioden.

KØNSSAMMENSÆTNING I RÅD, NÆVN OG UDVALG

17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
<u>Ankenævnet for de københavnske huslejenævn</u>	<u>1</u>	<u>3</u>
<u>Beredskabskommissionen for Københavns Kommune</u>	<u>3</u>	<u>6</u>
<u>Københavns Billedkunstudvalg</u>	<u>3</u>	<u>5</u>
<u>Boligkommissionen</u>	<u>3</u>	<u>7</u>
<u>Folkeoplysningsudvalget</u>	<u>5</u>	<u>15</u>
<u>Københavns Kommunes Handicapråd</u>	<u>7</u>	<u>7</u>
<u>Huslejenævnene</u>	<u>6</u>	<u>9</u>
<u>Københavns Scenekunstudvalg</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
<u>Musikudvalget for Københavns Kommune</u>	<u>4</u>	<u>7</u>
<u>Lokaludvalgene</u>	<u>84</u>	<u>187</u>

Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?

- ☐ Ja
☒ Nej

18. Har kommunalbestyrelsen besluttet at lade pladser være ubesatte i råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?

- ☐ Ja

☒ Nej

* 4WCY-1PP4-69V5*

FORVENTEDE RESULTATER I FORHOLD TIL KERNEYDELSER

19. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

- ☒ Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- ☐ Større brugertilfredshed
- ☒ Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- ☐ Øget innovation
- ☐ Øget effektivitet
- ☐ Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- ☒ Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- ☐ Andet
- ☐ Ingen resultater

* 4WCY-1PP4-69V5*

AFSLUTNING

20. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

Under punkt 1 er der svaret, at Københavns Kommune ikke har en politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet. Dette er en følge af, at Københavns Kommunes generelle ligestillingspolitik, der også omfattede personaleområdet, blev afmeldt af Borgerrepræsentationen i september 2014 som et led i bestræbelserne på at forenkle planer, politikker og strategier. Politikken fungerer imidlertid stadig – med uændret ordlyd – som et administrativt grundlag for forvaltningerne.

I forhold til punkt 9 har Københavns Kommune af Ligestillingsafdelingen under Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling fået oplyst, at der ved beregningen af antallet af ansatte i de anførte kategorier er taget udgangspunkt i en definition af kategorierne, der også blev anvendt ved ligestillingsredegørelsen 2011.

Københavns Kommune har herefter gennemgået de oplyste kategorier og sammenholdt dem med egne udtræk fra KRL.

Hvis kommunen skulle opgøre det efter disse definitioner, må vi konstatere, at der er forskel i data. Dog kan vi, hvis man ændrer på definitionerne i forhold til ligestillingsredegørelsen 2011, genskabe tallene, så tallene stemmer overens med de fortrykte tal i ligestillingsredegørelsen.

Det ses således, at overenskomstgruppen "Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL" ifølge definitionen i bilagsmaterialet for 2011 er anført under kategorien "Syge- og sundhedspersonale", medens den i praksis i 2015 er anført under kategorien "Pædagoger". Herudover ses ergo- og fysioterapeuter i basisstillinger, der tilhører overenskomstgruppen "Syge- og sundhedspersonale – basis, KL", i 2015 sammen med de øvrige faggrupper i overenskomstgruppen at være medtaget under kategorien "SOSU/plejepersonale", medens de ifølge definitionen fra 2011 selvstændigt var anført under kategorien "Sundhedspersonale". Endelig ses overenskomstgruppen "Rengøringsassistenter, KL" i 2015 at være medtaget under kategorien "Øvrige", medens de i definitionen fra 2011 var anført under kategorien "SOSU/plejepersonale."

Københavns Kommune ser gerne, at definitionerne anvendt i analysen, herunder de anvendte kategorier og hvilke overenskomstgrupper, der indgår i disse, fremover fremgår direkte af vejledningen til ligestillingsredegørelsen. Dette vil både spare tid og ressourcer i arbejdet med at udarbejde redegørelsen.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

☒ Ja

[Klik her for at gå til start af skemaet](#)

* 4WCY-1PP4-69V5*

Spørgeskemaet godkendes og låses

☐ Ja

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2015 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Københavns Kommune