

*Ligestillings-  
redegørelse*

**2017**

Københavns Kommune



## **Lovgrundlag**

Alle kommuner og regioner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2017. 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. Ligestillingsredegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd.

## **Formål**

Formålet med ligestillingsredegørelserne er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelse 2017 på det kommunale og regionale område beskriver perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017.

## **Opbygning af indberetningsskemaet**

Indberetningen indeholder i alt 20 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 10 spørgsmål vedrørende regionens kerneydelser (borgerrettede ydelser). Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i 3 kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Forventede resultater

Derudover indeholder indberetningsskemaet et afsnit med tabeller med fakta om kønsfordelingen i kommunen og/eller regionen blandt henholdsvis ledere og personale fordelt på stillingskategorier. Data i disse tabeller er leveret af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tallene er fra februar 2017, de senest tilgængelige tal, og er opgjort på årsværk.

Til sidst i indberetningsskemaet er der afsat plads til, at kommunen og/eller regionen i fritext mere uddybende kan beskrive arbejdet med ligestilling. Det kan fx være kommunens/regionens egen analyse af de sidste 2 års arbejde, eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

## 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 kvinder og mænd 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 af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes køns sammensætning:

Det er målsætningen at øge rekrutteringsgrundlaget for mænd i omsorgsfag.

### 2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes køns sammensætning:

Borgerrepræsentationen vedtog i 2016 at forlænge de hidtidige måltal for kønsbalanceret ledelse i en 3-årig periode, dvs. indtil 2019. Det ene måltal er, at der for hele Københavns Kommune ikke er mere end 10 procentpoints forskel mellem kønsfordelingen på det samlede lederniveau 1 (administrerende direktører og direktører) og det underliggende rekrutteringsgrundlag (AC-medarbejdere). Det andet måltal er, at der 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 af kvinder og mænd 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 i 2019 er mindst 40 %, der tager 14 ugers fædreorlov eller derover, og mindst 95 %, der tager 8 ugers fædreorlov eller derover.

## 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 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.

### 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.

## 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

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

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) har oplyst, at der hvert andet år udarbejdes et mangfoldighedsregnskab for hele BIF, hvor der indgår kønsopdelt data om: medarbejdersammensætningen, ledersammensætningen sammenholdt med udvalgte overenskomstgrupper, den oplevede ligebehandling på udvalgte spørgsmål fra Københavns Kommunes Trivselsundersøgelse. Forvaltningen har videre oplyst, at forvaltningens MED-udvalg som led i den lokale udmøntning af mangfoldighedspolitikken skal drøfte status og eventuelle handlinger i forhold til at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder. I forbindelse med de årlige lønforhandlinger udarbejdes kønsopdelt lønstatistik, der udleveres til både ledelse og tillidsrepræsentanter. Endelig har forvaltningen oplyst, at der i forbindelse med Hoved-MED's årlige lønpolitiske drøftelse skal forelægges statistik over den generelle lønudvikling, samt opgørelse, der viser resultatet af det foregående års lønforhandling. De enhedsopdelte kønsopdelte lønstatistikker udsendes til de respektive enheder, til brug for disses vurdering af behovet for særlige lønpolitiske foranstaltninger. Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF) har oplyst, at forvaltningen bruger kønsopdelte data i den årlige lønpolitiske redegørelse til forvaltningens Hoved-MED, og at der her redegøres for gennemsnitslønninger for kvinder og mænd samt tildeling af engangstillæg. Forvaltningen har videre oplyst, at køn også inddrages i analyser af sygefravær. Socialforvaltningen (SOF) har oplyst, at forvaltningen i den overordnede monitorering kigger på lønudvikling i forbindelse med lokallønsforhandling, og at kønsopdelte data anvendes til statistik på lønområdet. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) har oplyst, at forvaltningens Hoved-MED halvårligt får en nøgletalsrapport, som bl.a. indeholder kønsopdelte sygefraværdata. Forvaltningen har videre oplyst, at et andet eksempel er i Sundheds- og Omsorgsforvaltningens Trivselsundersøgelse 2017, hvor der indgår baggrundsresultater opdelt på køn, hvilket gør det muligt at skelne mellem hhv. mænd og kvinders score på de enkelte temaer i Trivselsundersøgelsen 2017. Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) har oplyst, at forvaltningen tidligere har benyttet sig af kønsopdelte data, f.eks. i relation til kønsfordelingen i ledelse. Forvaltningen har videre oplyst, at det er uvist, om forvaltningen vil benytte sig af kønsopdelte data i fremtiden.

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

- 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 uddannelsestilbud:

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at kønsaspektet ikke inddrages direkte. I forbindelse med særlig kompetenceudvikling opstilles eksplicitte kriterier baseret på kvalifikationer og funktion. Inden udvælgelse af deltagere informeres alle i målgruppen om de kriterier, der lægges vægt på ved udvælgelsen. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (hvorunder Grunduddannelse København, der administrerer grunduddannelse af elever i alle kommunens forvaltninger, hører) har oplyst, at der med kommunens strategi for grunduddannelser er sat fokus på, hvordan rekruttering til uddannelserne, udbud og praktikpladser samt udvikling af attraktive praktikpladser i Københavns Kommune kan bidrage til at sikre kommunen tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft. Kønsaspektet vil indgå i dele af analysearbejdet. Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at kønsaspektet ikke inddrages direkte ved tildeling af kurser, idet der i forvaltningen ikke gøres forskel på mænd og kvinder.

## 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, senest primo 2017, oplyser den ansatte om sit køn. Det er herefter muligt at opdele rapporter og besvarelser på køn.

**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](http://medarbejder.kk.dk)).



## Fakta på personaleområdet

### 9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ledere							
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Topchefer	7	23	30	23	77	27	73
Chefer	165,83	145	310,83	53	47	46	54
Ledere	856,23	346,2	1202,4 3	71	29	69	31
I alt	1029,06	514,2	1543,2 6	67	33	65	35

Note: Data er trukket (Januar 2017) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

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

kommuner.

Ansatte					
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Akademikere	2165,32	1248,06	3413,38	63	37
Lærere m.fl.	2655,09	1410,69	4065,77	65	35
Kontor/EDB	2483,44	923,84	3407,28	73	27
Pædagoger	6000,33	2462,59	8462,93	71	29
Sundhedspersonale	259,99	17,03	277,02	94	6
SOSU/plejepersonale	8948,69	1938,14	10886,82	82	18
Øvrige	2842,85	3010,04	5852,89	49	51
I alt	25355,7	11010,39	36366,09	70	30

Note: Data er trukket (Januar 2017) fra Kommunernes og regionernes løndatakontor.

## 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
- 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Børn og unge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Uddannelse, herunder folkeskole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kultur, fritid og turisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ældreområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Teknik og miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Administration og digitalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sundhed og forebyggelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 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.**

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at kønsperspektivet indgår som en del af integrationsindsatsen bl.a. ift. analyser af frafald på erhvervsuddannelserne og i forhold til analyser af overledighed blandt borgere med anden etnisk baggrund end dansk. Forvaltningen har videre oplyst, at kommunen foretager en årlig medborgerskabsundersøgelse, der bl.a. måler på oplevelser af diskrimination (bl.a. på baggrund af køn) og social kontrol opdelt på køn. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at data på børnemålgruppen (eksempelvis de faglige resultater i kvalitetsrapporter for folkeskolen) bruges for at målrette indsatser på børne-/unge-området. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at alle kvantitative brugerundersøgelser rummer en kønsvariabel, så for eksempel tilfredshed og brugeradfærd kan analyseres ud fra et kønsperspektiv. Brugerundersøgelserne på forvaltningens kultur- og fritidsaktiviteter viser blandt andet, at det overvejende er kvinder, der benytter forvaltningens tilbud på biblioteksområdet, mens mænd typisk er mere aktive på idrætsområdet. Forvaltningen har videre oplyst, at udviklingen i forhold til dette følges på analyseplan og i nogle tilfælde også på indsatsplan. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen gennemfører en lang række effektmålinger, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser mv., hvor kønsaspektet altid inddrages, når det er relevant i den efterfølgende analyse. Eksempelvis indgår køn som en central analysevariabel i Sundheds- og Omsorgsforvaltningens brugerundersøgelser, som gennemføres på alle større ydelsesområder. Tilsvarende indgår køn, når der gennemføres målgruppeanalyser af Sundheds- og Omsorgsforvaltningens tilbud til borgerne, som skal afdække, om forvaltningens tilbud (for eksempel aktivitetstilbud til ældre, sundhedstilbud i sundhedshusene mv.) når de ønskede målgrupper. Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at kønsaspektet er en helt naturlig del at have sig for øje ved sammensætning af enhver respondentgruppe, hvad enten det er en kvalitativ eller kvantitativ evaluering/analyse, og at køn her er en afgørende baggrundsparemeter præcis som alder, bopæl, civilstand, bydel, indkomst mv. Der tilstræbes en ligelig kønsfordeling, når forvaltningen for eksempel rekrutterer via borgerpanelet, og det samme er tilfældet, når forvaltningen sammensætter en fokusgruppe. Forvaltningen har videre oplyst, at der i analysen vil blive taget højde for det, hvis der er en markant ulige kønsfordeling.

**13. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) når der udarbejdes 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.**

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at målgruppen altid vurderes. Der foretages overvejelser om eksempelvis billeder og tekst, og der undlades at skrive han/hun. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen bevidst bruger både mandlige og kvindelige rollemodeller. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man i forvaltningen generelt er opmærksom på forskellige overvejelser omkring alsidighed hos forvaltningens målgrupper i forbindelse med kommunikationen. Forvaltningen har videre oplyst, at det løbende vurderes, hvor relevant køn er i relation til den konkrete kommunikation via forvaltningens forskellige materialer og kanaler. Socialforvaltningen har oplyst, at forvaltningen i forbindelse med sin kampagne for flere pleje- og aflastningsfamilier valgte at have to kvinder og en mand som eksempler på plejeforældre. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at ligestilling og repræsentation af begge køn er et af flere aspekter, der indgår i tilrettelæggelsen, når forvaltningen tilrettelægger en folder, kampagne, historie til de sociale medier eller nyheder på intranettet. Når der tages fotos, udvælges cases mv. er der opmærksomhed på at begge køn er repræsenteret, både når det gælder kommunikation til borgere og medarbejdere. Størstedelen af forvaltningens medarbejdere er imidlertid kvinder, hvilket afspejles i kommunikationsmaterialer, for at sikre overensstemmelse mellem fakta og præsentation. Det gælder for eksempel i serviceinformation om forvaltningens ydelser i Ældre i København og i Hjemmepleje til ældre. Forvaltningen har videre oplyst, at forvaltningen, når den gennemfører kampagner og informationsindsatser om sundhedstilbud, ofte arbejder systematisk med at målrette kommunikationen til de målgrupper, som man ved, gør mindst brug af tilbuddene, men hvor der ofte er et stort behov. Det gælder for eksempel rygestoptilbud, hvor der gøres en særlig indsats for at 'ramme' mænd over 65 år via platforme/kanaler, hvor de typisk orienterer sig, for eksempel BT og Facebook, og med cases og fotos, som målgruppen kan spejle sig i.

**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**

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har en række indsatser, der har et særligt fokus på at fremme ligestillingen mellem køn, som eksempelvis indsatsen for bekæmpelse af diskrimination i nattelivet, der har et særligt fokus på at sikre et trygt natteliv for kvinder. Forvaltningen har videre oplyst, at kommunens indsats til forebyggelse af social kontrol har et eksplicit fokus på køn og ligestilling, herunder hvordan køn spiller ind i forhold til oplevelser af og udsathed for social kontrol. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at der gives midler til aktiviteter, der kan være målrettet bestemte grupper, for eksempel drenge. Forvaltningen har videre oplyst, at køn og ligestilling bliver tænkt under et fagligt aspekt i forbindelse med minimering af kønsforskelle mellem drenge og piger i læringsammenhæng – ikke primært ud fra et ligestillingsperspektiv. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen ved fordeling af tilskud til folkeoplysende aktiviteter følger folkeoplysningsloven samt Københavns Kommunes retningslinjer, og at disse ikke indeholder kriterier baseret på køn. Forvaltningen har videre oplyst, at der ved fordeling af tilskud fra puljer foretages en politisk vurdering på baggrund af kriterierne for puljerne, og at disse ligeledes ikke indeholder kriterier baseret på køn. Herudover har forvaltningen oplyst, at der gives tilskud til særlige aktiviteter for piger bl.a. på folkeoplysningsområdet/Udviklingspuljen, men at disse vurderes ud fra deres evne til at rekruttere medlemmer og udvikle foreningerne. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at man i forvaltningen generelt er opmærksom på den sociale ulighed i sundhed, samt at der kan være en tendens til, at mænd er underrepræsenteret i kommunens forebyggelsesaktiviteter. Forvaltningen har derfor udviklet tilbud målrettet hhv. udelukkende mænd og kvinder. For eksempel har Center for Kræft og Sundhed København aktiviteter, som udelukkende er målrettet mænd, for eksempel træning og madlavning (jf. afsnittet vedrørende forvaltningen under pkt. 15.a.). Desuden har forvaltningen fokus på tidlig opsporing af diabetes målrettet kortuddannede mænd. I 2016 har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen således afprøvet brugen af et mandepeerkorps med henblik på at nå kortuddannede mænd i risiko for at udvikle type- 2-diabetes. Erfaringerne fra pilotprojektet bruges bl.a. i forhold til oprettelsen af et Mænds Mødested på Nørrebro. Forvaltningen har videre oplyst, at forvaltningens trivsels- og sundhedsfremmende indsats for arbejdspladser er målrettet arbejdspladser med mange kortuddannede mænd 45+ år, og at dette sker, fordi denne målgruppe har den største risikoadfærd i forhold til rygning og alkohol ifølge Sundhedsprofilen for København.

**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. Som en del af Integrationshandleplanen (2017-18) er der fokus på bekæmpelse af diskrimination. I diskriminationsindsatsen 2017 har to af indsatserne et særligt fokus på bekæmpelse af diskrimination i forhold til køn: a) Dialogaktiviteter på skoler, erhvervsuddannelser og ungdomsuddannelser for elever og lærere, der skaber refleksion om fordomme og diskrimination. Aktiviteterne er efterspørgselsstyrede og indeholder for eksempel fordomsteater. I udbudet af dialogaktiviteter er en række aktiviteter, der har særligt fokus på at bekæmpe diskrimination og fordomme i forhold til køn. b) Indsats for bekæmpelse af diskrimination i nattelivet. I indsatsen er der særligt fokus på at bekæmpe diskrimination i forhold til etnicitet, seksualitet og køn, herunder at sikre et trygt natteliv for kvinder. Forvaltningen har videre oplyst, at der som en del af Integrationshandleplanen (2017-18) ligeledes er fokus på forebyggelse af social kontrol. Derudover har kommunen haft nedsat en ekspertgruppe til at komme med anbefalinger til den fremadrettede indsats i København. I tråd med kommunens horisontale tilgang til ligebehandling og mangfoldighed indgår køn og ligestilling, sammen med variabler som etnicitet og socioøkonomi, i indsatsen til forebyggelse af social kontrol. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at der tilrettelægges tilbud til henholdsvis mænd og kvinder i det omfang, køn vurderes som et aspekt, der har betydning for målgrupperne. Nedenfor er beskrevet eksempler på hvordan enheder i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen medtager overvejelser om køn og ligestilling i deres tilbud: I Center for Diabetes er overvejelser om køn og ligestilling en væsentlig del af det daglige arbejde. Center for Diabetes er et bydækkende tilbud i Københavns Kommune for borgere med type 2-diabetes, og et af de centrale arbejdsområder er træning. I den forbindelse har Center for Diabetes udviklet et katalog af træningshold, hvor der er tilbud, som specifikt er rettet mod henholdsvis mænd og kvinder. Overvejelserne om lave træningshold, der henvender sig til det enkelte køn, består i høj grad i at favne forskellige interesser og forbehold. Eksempelvis er der træningshold, som er dedikeret til udendørstræning, og som har en stor tilslutning af mænd. Derudover er der træningshold, som er forbeholdt et køn. De er oprettet på baggrund af overvejelser om, at blufærdighed ikke bør være en begrænsning. Ved Center for Diabetes er desuden opstået en frivilliggruppe af mænd, som mødes og spiller floorball samt andet sport. Det er en gruppe, som Center for Diabetes understøtter med faciliteter såvel som undervisning. Frivilliggruppen består af borgere, der direkte har været tilknyttet centeret, og er derfor også en vigtig brik i at fastholde mandlige type 2-diabetes borgere i at dyrke motion. Et andet eksempel på understøttelse af en mandlig frivilliggruppe er Ørestadens Plejecenter, hvor en gruppe mandlige beboere gav udtryk for, at de eksisterende aktivitetstilbud ikke altid fangede deres interesse. I samarbejde med beboerne blev der igangsat et arbejde med at finde midler til at indkøbe et billardbord, som efterfølgende er lykkedes, og som nu danner rammen for jævnlig mandehygge og mindre turneringer for mænd såvel som kvinder.

### 16. Gives 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.**

Københavns Kommune har udarbejdet et elektronisk værktøj, tilgængeligt for alle forvaltninger, til vurdering af konsekvenserne for ligestillingen mellem mænd og kvinder i forbindelse med indstillinger til politiske udvalg og Borgerrepræsentationen. Der er i øjeblikket overvejelser om at omarbejde dette værktøj til en række refleksionsspørgsmål, der kan offentliggøres på kommunens intranet, og som vil kunne anvendes i hverdagen for sagsbehandlere af indstillinger til det politiske niveau.



## 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 2015 til 31. august 2017.**

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Ankenævnet for de københavnske huslejenævn	1	4
Beboerklagenævnet	2	2
Københavns Billedkunstudvalg	5	3
Boligkommissionen	5	6
Folkeoplysningsudvalget	6	15
Københavns Kommunes Handicapråd	7	7
Huslejenævnene	6	9
Københavns Scenekunstudvalg	5	2
Musikudvalget for Københavns Kommune	7	5
Det Lokale Beskæftigelsesråd	4	6

**Ønsker du at anføre flere råd, nævn eller udvalg?**



Ja



Nej

**17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017.**

Navn	Antal kvinder	Antal mænd
Lokaludvalgene	82	182

**17. Anfør råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 1 nedsat i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017.**

Navn	Antal kvinder	Antal mænd

**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 2015 til 31. august 2017 i henhold til ligestillingslovens paragraf 10a, stk. 3?**

Ja

Nej

## 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

## Afslutning

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

Socialforvaltningen har supplerende anført, at forvaltningen medtænker kønsaspektet i forbindelse med evaluering af brug af lokale lønmidler. Teknik- og Miljøforvaltningen har supplerende anført, at forvaltningen medtager overvejelser om køn og ligestilling i forbindelse med kompetenceudvikling og forvaltningens udbud af kurser, rekruttering samt sociale arrangementer på arbejdspladsen. Overordnet bemærkes det endelig - i lighed med det, der blev anført under pkt. 20 i kommunens ligestillingsredegørelse for 2015 - at det er uklart for Københavns Kommune, hvilke faggrupper kategorierne "SOSU/plejepersonale" og "Sundhedspersonale" under pkt. 9 omfatter. Københavns Kommune vil derfor gerne gentage opfordringen til, at definitionerne anvendt i analysen, herunder de anvendte kategorier og hvilke overenskomstgrupper, der indgår i disse, fremover fremgår direkte af vejledningen til ligestillingsredegørelsen. Ligestillingsredegørelse 2017 blev vedtaget af Københavns Borgerrepræsentation i møde den 12. oktober 2017.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Københavns Kommune

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller

Lige@um.dk