UDKAST

KØNS-LIGE-STILLINGS-POLITIK

Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik 2023-2026
- en by med lige muligheder for alle.

UDKAST

INDHOLD

3 Forord

5 Vision

6 Indsatsområder for kønsligestilling blandt københavnerne

8 Indsatsområder for kønsligestilling blandt Københavns Kommunes medarbejdere

11 Fra politik til handling

UDKAST

FORORD

København skal være en by med lige muligheder for alle. En by med kønsligestilling.

Kønsligestilling betyder, at mennesker uanset køn er lige stillet ift. rettigheder, muligheder, kultur og værdier. Ligestilling kan derfor handle om lige fordeling af ansvar og forpligtelser i hverdagen, lige adgang til uddannelse, job og indflydelse. Det kan også være lige mulighed for udvikling af personlige interesser og ambitioner. I København skal alle uanset køn og seksuel orientering kunne følge deres interesser og være en del af fællesskaber. Det gælder i alle livets situationer og stadier. Lige fra daginstitutioner og skoler til sociale ydelser, i sundhedstilbud, på arbejdspladser, i kultur- og fritidslivet eller i byens offentlige rum. Det har Københavns Kommune et stort medansvar for at sikre – både som hjemby, som opholdssted, som byrum og som arbejdsplads.

Denne politik er en fælles ramme for kommunens kønsligestillingsindsatser i et forpligtende samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger de næste fire år. Formålet med politikken er at arbejde for, at alle borgere og medarbejdere – uanset køn – er lige stillet i kommunens ydelser, tilbud og arbejdspladser. Kønsligestillingspolitikken består af en vision og en række indsatsområder for kommunens arbejde med kønsligestilling blandt byens borgere og kommunens medarbejdere i 2023-2026.

UDKAST

BAGGRUND FOR POLITIKKEN

Borgerrepræsentationen vedtog i 2021 at styrke kommunens kønsmæssige ligestilling ved at samle indsatser på området og oprette en ligestillingsenhed i Økonomiforvaltningen. Det blev også besluttet, at der skal udvikles en politik med fokus på ligestilling mellem kønnene blandt borgere og medarbejdere i Københavns Kommune.

Politikken tager udgangspunkt i forskning og erfaring på området. Den er udarbejdet med input fra NGO'er, faglige organisationer, kommuner og de syv forvaltninger i Københavns Kommune. Derudover har Københavns Kommunes Centrale Ligestillingsudvalg bidraget til politikkens indhold.

Begrebsafklaring

Kønsligestilling

Kønsligestilling betyder, at alle uanset køn har lige rettigheder og muligheder. I Danmark sikrer ligestillingsloven, at ligestilling mellem køn er en formel og grundlæggende rettighed. Københavns Kommune er ansvarlig for at realisere loven ved at sikre, at kommunens ydelser, kultur og værdier understøtter ligestillingen. I denne politik henviser ordet kønsligestilling derfor til Københavns Kommunes ambition om, at kommunens borgere og medarbejdere, uanset køn, har lige muligheder i kommunens ydelser og på kommunens arbejdspladser.

Køn

Politikken bruger begrebet køn som en samlet betegnelse for køn, kønsidentitet og kønsudtryk. Det kan både betyde mænd, kvinder, nonbinære og andre kønsidentiteter. Køn kan altså bruges som en bred betegnelse for de normer og forventninger, vi har til os selv og hinanden med hensyn til udseende, evner og adfærd.

Udover køn har f.eks. seksuel orientering, etnicitet, alder og/eller handicap indflydelse på vores måde at forstå os selv og hinanden på. Derfor har politikken en bred tilgang til, hvilke indsatser, der har relevans og effekt, når vi arbejder med ligestilling mellem køn. Det er også grunden til, at politikken indeholder indsatsområdet LGBTI+, som handler om ligestilling for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og andre, der bryder med normerne for seksuel orientering og/eller køn.

UDKAST

VISION FOR KØBENHAVNS KOMMUNES KØNSLIGESTILLINGSPOLITIK

I Københavns Kommune arbejder vi for at skabe en by med lige muligheder i kommunens ydelser og på kommunens arbejdspladser. En by, hvor ingen er begrænset, utryg eller udsat på grund af sit køn. En by for alle.

UDKAST

INDSATSOMRÅDER FOR KØNSLIGESTILLING BLANDT KØBENHAVNERNE

Vi arbejder for, at kommunens tilbud, kultur og værdier understøtter, at kommunens borgere har lige muligheder i kommunens ydelser.

Alle københavnere skal - uanset køn og seksuel orientering - kunne udtrykke sig, lege, lære, arbejde og dyrke deres interesser i daginstitutioner, i skoler, på bosteder eller plejehjem.

Børn, unge og deres forældre

Københavns Kommunes dagtilbud, fritidstilbud og folkeskoler skal give plads til forskellighed. Alle børn og unge uanset køn og seksuel orientering skal føle sig trygge, og opleve, at de hører til. Alle børn skal kunne udfolde sig i leg og læring i skoler og dagtilbud. Og alle børn og unge skal trives, løftes fagligt og komme godt videre fra folkeskolen. Uanset hvem de er, og hvilket køn eller seksuel orientering, de har. Alle forældre skal opleve at være inddraget og have lige adgang til samarbejdet med deres børns dagtilbud og skole. Derfor arbejder Københavns Kommune på at tilbyde lige muligheder for udvikling, og en mangfoldighed af aktiviteter i hverdagen i skoler og dagtilbud.

Sundhed, omsorg og særlige behov

Københavns Kommunes sundheds- og omsorgstilbud skal rumme københavnernes forskelligheder også i forhold til køn og seksuel orientering. For at opnå øget lighed i sundhed er der desuden i nogle tilfælde behov for differentierede indsatser for at sikre plads og særlig støtte til dem med størst behov. Derfor vil Københavns Kommune være opmærksom på de væsentlige kønsforskelle, der gør sig gældende i forhold til helbred, sundhed og trivsel, og på den mangfoldighed, der kendetegner københavnerne. Det gælder også i de tilfælde, hvor køn og/eller seksuel orientering kan sætte borgerne i en særlig udsat, utryg eller sårbar position. Københavns Kommune har med andre ord modet til at behandle borgerne forskelligt, når der er behov for det. Københavns Kommune vil derfor møde borgerne med blik for, hvordan køn og seksuel orientering har betydning for deres situation og behov for støtte i sundheds- og omsorgstilbud.

UDKAST

Beskæftigelse og integration

Københavns Kommunes beskæftigelses- og integrationsindsats skal understøtte kønsligestilling ved at fremme mangfoldighed og inklusion på arbejdsmarkedet af alle uanset køn og seksuel orientering. I Københavns Kommune tror vi på, at kompetencer eller jobmotivation findes og kan dyrkes hos alle. Vejledningen af ledige københavnere skal derfor understøtte kønsneutrale job- og uddannelsesvalg, og sikre, at de ikke begrænses af forventninger til særlige job på grund af deres køn. Derudover vil Københavns Kommune i kontakten med borgere, virksomheder, samarbejdspartnere mv. udfordre eventuelle fastlåste forventninger til ledige kandidater baseret på f.eks. køn. Københavns Kommune vil understøtte, at alle, der vil, kan indgå på arbejdsmarkedet og ikke, mod egen vilje, fastholdes i negativ social kontrol eller kønsstereotype forventninger til, hvilket arbejde, det er muligt at påtage sig.

Negativ social kontrol er, når den enkelte underlægges så stærk en begrænsning af sine handlemuligheder og selvbestemmelse, at det bliver et brud på rettigheder, fører til mistrivsel og bliver en hindring for at deltage i samfundet som aktiv og fuldgyldig borger.

Kultur- og fritidsliv

Københavns Kommunes kultur- og fritidsliv skal understøtte kønsligestilling med mangfoldige og inkluderende kulturtilbud for alle københavnere uanset køn og seksuel orientering. Derfor inviteres bredt til kreativitet med plads til mange forskellige aktører. Det er afgørende, at Københavns kulturliv repræsenterer den diversitet, der kendetegner byen og skaber indhold, der danner, oplyser og udvikler byens borgere. Derfor er det også afgørende, at der bliver arbejdet aktivt med kønsligestilling i organisationer, institutioner og aktiviteter på kultur- og fritidsområdet. En styrket kønsligestillingsindsats skal sikre, at alle har lige muligheder for at kunne udfolde sig, og at både kunst, kultur og aktivitetstilbud består afrummelige og inkluderende fællesskaber.

UDKAST

Byudvikling, miljø og mobilitet

Københavns Kommunes gader, pladser, natteliv og offentlige rum skal rumme alle københavnere. Alle skal kunne færdes uden frygt i det offentlige rum uanset køn og seksuel orientering. Og alle skal have mulighed for at deltage, udfolde sig og tage medansvar for byens udvikling. Derfor vil Københavns Kommune planlægge byen, så den understøtter fællesskab, aktivitet, mobilitet og klimahensyn, samt invitere til medansvar og hensyn til byens rum og miljø på tværs af bl.a. køn. Det er vigtigt, at København både tilbyder forskellige byrum på tværs af byen, og at de enkelte byrum indbyder til forskellige aktiviteter. En måde at sikre dette er ved at inddrage borgere i forbindelse med større projekter i byrummet samt ved i borgerinddragelsen at være opmærksom på at få repræsenteret alle befolkningsgrupper, også på tværs af køn.

LGBTI+

Københavns Kommune vil møde LGBTI+ borgere med øje for, at deres identitet og baggrund giver den enkelte københavner særlige oplevelser, muligheder og udfordringer. Alle københavnere skal have mulighed for at leve et godt og sundt liv, hvor identitet, udtryk og seksuel orientering ikke påvirker trivsel og sundhed. Derfor arbejder Københavns Kommune for at støtte og rumme en mangfoldighed af bl.a. kønsidentiteter, kønsudtryk, seksuelle orienteringer og familieliv, der ligger uden for normen.

LGBTI+ er en forkortelse for lesbisk, gay, biseksuel, transkønnet og intersex. +et symboliserer, at også andre kønsidentiteter og seksualiteter som f.eks. nonbinær og queer er inkluderet i forkortelsen. Flere dele af menneskers identiteter, som f.eks. køn, seksuel orientering, klasse, etnicitet, religion, fysiske eller psykiske evner m.m., kan tilsammen medføre særlige oplevelser med forskelsbehandling, diskrimination eller stigmatisering.
Dette kaldes intersektionalitet.

UDKAST

INDSATSOMRÅDER FOR KØNSLIGESTILLING BLANDT KØBENHAVNS KOMMUNES MEDARBEJDERE

Vi arbejder for, at kommunens arbejdspladser, kultur og værdier understøtter, at medarbejderne har lige muligheder. Alle medarbejdere skal – uanset køn – opleve lighed i ansættelse, forfremmelse, uddannelse, karriereudvikling og ledelse. Det er vigtigt for trivsel, arbejdsglæde og arbejdsfællesskabet og kan bidrage til at styrke kvaliteten af kommunens service til borgerne.

Kommunikation og sprogbrug

I Københavns Kommune vil vi kommunikere i et inkluderende sprog – både internt mellem ledere, medarbejdere og kollegaer og eksternt i kontakten med byens borgere, besøgende og samarbejdspartnere. Københavns Kommune opfordrer medarbejdere til at udvise respekt for forskellighed i mødet med hinanden og omverden og til at kommunikere kønsneutralt og inkluderende. Det gør vi bl.a. ved at undgå ordvalg, der kan tolkes som fordomsfuldt, diskriminerende eller nedladende, og ved at kommunikere visuelt på en åben og inkluderende måde. Det fremmer både kønsligestilling og inklusion.

Den 24. juni 2022 besluttede Borgerrepræsentationen at ændre betegnelsen 'formand' til 'forperson' i Københavns Kommune. Forperson er en kønsneutral betegnelse, der har været anerkendt af Den Danske Ordbog siden 1977 og er et udbredt kønsneutralt alternativ til formand eller forkvinde.

UDKAST

Karriereveje og arbejdskultur

I Københavns Kommunes ønsker vi kønsligestilling i rekruttering, udviklingsmuligheder og karriereforløb. Alle uanset køn og/eller seksuel orientering skal have lige muligheder for at udvikle sig og gøre karriere. Kønsligestilling på kommunens arbejdspladser vedrører den enkelte medarbejders vilkår, ledelse, organisation og kompetenceudvikling. Det betyder, at alle medarbejdere på lige fod kan udvikle sig og avancere, får lige løn for lige arbejde, og bliver behandlet lige og respektfuldt.

I Københavns Kommune er et godt arbejdsmiljø kendetegnet ved en god og sund arbejdskultur, herunder også forebyggelse og håndtering af sexisme, seksuel chikane og krænkende adfærd. I Københavns Kommune vil vi skabe en arbejdskultur, hvor alle medarbejdere føler sig trygge, respekterede og godt tilpas.

I marts 2022 gennemførte Københavns Kommune en undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd, med fokus på seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Formålet var at afdække omfanget af sexistisk kultur og adfærd på kommunens arbejdspladser. Undersøgelsen blev fulgt af forvaltningsvise drøftelser og inddragelse af MED-udvalgene, med henblik på at vurdere resultaterne og eventuelle opfølgningsindsatser. I 2023 gentages undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd, ligesom spørgsmål om krænkende adfærd er en del af Københavns Kommunes Trivselsundersøgelse, der gennemføres hvert andet år.

Barsel og fleksibilitet

I Københavns Kommune anses både barsel og børns sygedage som forældrenes fælles ansvar. Vi ønsker som arbejdsplads at give forældrene lige mulighed for at få familielivet til at gå op, og vil udvise forståelse og fleksibilitet i forhold til medarbejderes familieliv.

UDKAST

Derfor opfordrer Københavns Kommune alle medarbejdere uanset køn og familiesammensætning til at tage del i barslen. Derudover opfordrer Københavns Kommune alle forældre til at benytte deres muligheder for – efter aftale med deres arbejdsplads - at afholde barns sygedage og på denne måde få familielivet til at gå op.

Danskernes familieliv er under stor udvikling. Danmarks Statistik har registreret 37 familieformer, hvoraf den mest almindelige er et forældrepar med fælles børn, og den næstmest almindelige er en enlig mor med børn. Andelen af børnefamilier med en enlig forsørger er i vækst, ligesom antallet af såkaldte regnbuefamilier er stigende.

FRA POLITIK TIL HANDLING

Hvert fagudvalg i Københavns Kommune har ansvar for at arbejde videre med politikkens indsatsområder, f.eks. ved at udvikle handleplaner og/eller prioritere indsatser. Det videre arbejde med politikken vil:

1.
i videst muligt omfang tage udgangspunkt i viden og data om køn og kønsforskelle, der belyser udfordringer og potentialer for effektfulde indsatser på politikkens områder.

2.
i videst muligt omfang indeholde indsatser og/eller mål, der kan integreres i forvaltningernes eksisterende indsatser, politikker og planer. På den måde gøres kønsligestilling til en naturlig del af hverdagen.

3.
følges af en årlig afrapportering til Økonomiudvalget. De enkelte fagudvalg kan herudover vælge, om de ønsker yderligere afrapportering på egne områder.