

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2011  
for  
Københavns Kommune**

## Indledning

Efter ligestillingslovens § 5a skal hver kommune og region hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til minister for ligestilling. Der skal udarbejdes ligestillingsredegørelse i 2011, og den skal indberettes inden 1. november 2011.

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen/regionen samt i kommunalbestyrelsen/regionsrådets indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Minister for ligestilling stiller dette indberetningsskema til rådighed for indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Indberetningsskemaet er udformet til kommunerne og regionerne for at lette indberetningen af ligestillingsredegørelsen.

Det er frivilligt om kommunen eller regionen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis kommunen vælger at indberette ligestillingsredegørelsen i en anden form end skemaet, skal der redegøres for de for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

Indberetningsskemaets 4 temaer er:

1. Ligestillingspolitik på serviceområder
2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet
3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering
4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

## **Ligestillingsredegørelsen skal indsendes inden 1. november 2011.**

### ***Lovgrundlag***

I ligestillingslovens § 4 står der, at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I lovens § 5a står der videre, at kommunalbestyrelsen og regionsrådet, over for kommunens og regionens beboere, mindst hvert andet år skal redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

## **Ligestillingsredegørelser 2011**

I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd i kommunen/regionen.

### ***Indsendelse af indberetningsskemaet***

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, inden redegørelsen sendes til minister for ligestilling. Besvarelsen af indberetningsskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt **inden 1. november 2011** til [ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk).

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt dette, sender Deloitte senest 4 dage efter en svarmail tilbage til kommunen/regionen. Det er kvitteringen for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet.

Hvis kommunen/regionen får behov for at rette i ligestillingsredegørelsen efter, at den er sendt til Deloitte, kan der indtil 1. november 2011 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Kommunen/regionen vil så få fremsendt en ny svarmail som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. november 2011.

Når indberetningsskemaet er indsendt, er kravet om at indberette ligestillingsredegørelsen til minister for ligestilling og offentliggøre redegørelsen for borgerne opfyldt.

### **Vejledning**

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen er opbygget på samme vis som indberetningsskemaet, og det er derfor en god idé at orientere sig i vejledningen før og under besvarelsen af indberetningsskemaet.

### **Offentliggørelse af resultater**

Når de indkomne data er bearbejdet, vil resultaterne, i overensstemmelse med tidligere år, blive offentliggjort på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Offentliggørelsen vil ske i foråret 2012.

### **Overordnede afklaringer**

Kommunens eller regionens ligestillingsredegørelse er én samlet redegørelse for hele kommunen eller regionen. Når der i skemaet står kommunen/regionen, menes således den *samlede* kommunale eller regionale organisation.

I indberetningsskemaet og vejledningen henvises der til eksempler på, hvordan arbejdet med ligestilling kan beskrives i forhold til de enkelte spørgsmål. Ligestillingsafdelingen understreger, at der er tale om eksempler til inspiration og ikke et udtryk for, at det er den eneste måde at arbejde med ligestilling på.

### **Spørgsmål**

Hvis der opstår spørgsmål i forbindelse med indholdet i ligestillingsredegørelsen (herunder indberetningsskemaet og vejledningen), kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 22 68 85 65. Der er telefontid alle hverdage kl. 10 - 13. Der kan også sendes en mail til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Svar kan forventes inden for 5 hverdage.

Spørgsmål vedrørende tekniske problemstillinger i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Deloitte på telefon 30 93 49 99 hver torsdag mellem kl. 9.00 og 12.00, dog med undtagelse af ugerne 27 til 31. Der kan også sendes en mail til Deloitte ([ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk)) eller indtales en besked på telefonsvarer på førnævnte telefonnummer. Eventuelle henvendelser besvares hurtigst muligt, dog senest inden for 3 hverdage (med undtagelse af uge 27 til 31).

## 1. Ligestillingspolitik på serviceområder

Spørgsmål 1 og 2 handler om ligestillingspolitik og ligestillingspolitiske målsætninger på serviceområderne, for eksempel på børn og ungeområdet, beskæftigelsesområdet eller socialområdet.

1	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på serviceområderne?	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	X
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	X
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
	Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	<input type="checkbox"/>

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger eller har målsætninger under udarbejdelse, kan disse uddybes i spørgsmål 2 og spørgsmål 2a. Bemærk at spørgsmål 2 skal besvares af kommunerne og spørgsmål 2a af regionerne. Arbejder kommunen/regionen ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne kan spørgsmål 2 og 2a springes over.

Spørgsmål 2 skal udelukkende besvares af kommunerne.

2 Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som kommunen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne		
Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter		
Beskæftigelse og integration	Målsætning	<b>Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund skal have samme beskæftigelsesgrad som mænd med etnisk minoritetsbaggrund.</b>
	Målgruppe	Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund fra ikke-vestlige lande
	Evt. aktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> <li>1000 virksomhedsrettede forløb for etniske minoritetskvinder på Jobcenter København Musvågevej (Beskæftigelsesaftale 2011). Det svarer til at 40% af arbejdsmarkedsparete indvandrerkvinder gennemgår forløbet.</li> <li>Ligestillingsvurdering af integrationsindsatsen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (se spg.m. 14)</li> </ul>
Børn og unge	Målsætning	<b>Knallertværksted for særligt udsatte drenge</b>
	Målgruppe	En gruppe drenge med særlige behov og udfordringer kan ikke rummes i de ordinære klubtilbud i områderne.
	Evt. aktiviteter	Klubaktiviteter der får drengene til at afstå fra uhensigtsmæssig adfærd i lokalområdet og til at opnå sociale færdigheder til at kunne benytte sig af andre fritidstilbud i området hensigtsmæssigt.
Børn og unge	Målsætning	<b>Pigeklubber og særskilte pigeaftener i ungdomsklubber</b>
	Målgruppe	Piger med anden etnisk baggrund, som kun i ringe grad deltager i fritidsliv, sport m.v.
	Evt. aktiviteter	De kønsadskilte arrangementer opleves som trygge for både piger og forældre og giver mere aktive piger.
Uddannelse, herunder folkeskole	Målsætning	<b>Ligestillingsvurdering af ny viden om piger og drenges forskellige trivsel i den københavnske folkeskole</b>
	Målgruppe	Lærere, ledere og politikere.
	Evt. aktiviteter	Der er foretaget en analyse af resultaterne fra den årlige trivselsundersøgelse af blandt alle elever i 4.-9.klasse (kaldet Københavnerbarometeret) udfra et kønspektiv. Formålet er at skabe viden som baggrund for ny handling hos lærere, ledere og politikere. Resultaterne af kortlægningen skal sendes til skoleledere, faglige organisationer og politikere. Resultatet viser, at der på nogle områder ikke er kønsforskel, på andre stor forskel, og på atter andre vil det være relevant at supplere kønsvinklen med viden om hvorvidt eleven er to- eller etsproget. Læs mere her: <a href="http://www.bufnet.kk.dk/kb">www.bufnet.kk.dk/kb</a>
Kultur, fritid og turisme	Målsætning	<b>Lige adgang til kultur- og fritidslivet.</b>
	Målgruppe	Kvindelige idrætsudøvere
	Evt. aktiviteter	1. IF Stadion har oplevet et stort frafald blandt unge håndboldspillende kvinder. Her har Kultur- og Fritidsforvaltningen igangsat et projekt der skal genopbygge

		<p>ungdomsafdelingen og mindske frafaldet.</p> <p>2. Nørrebro Cricketclub er 100% mandedomineret. Kultur- og Fritidsforvaltningen har igangsat et projekt til at hverve kvinder til sporten.</p> <p>3. Boldklubben Fix havde kun 13% blandt sine fodboldspillende kvindelige medlemmer. Kultur og Fritidsforvaltningen har igangsat et projekt for at forbedre omklædnings og klubhusfaciliteter til gavn for kvindefodbolden.</p>
Social service	<i>Målsætning</i>	<b>Ligestillingsvurdering af prostitutionsområdet</b>
	<i>Målgruppe</i>	Mandlige prostituerede
	<i>Evt. aktiviteter</i>	<p>Mænd er underrepræsenteret i målgruppen for prostitutionsindsatserne i Københavns Kommune og bliver måske også overset, fordi tilbuddene i høj grad er målrettet til kvinder.</p> <p>Blive bevidst om det implicitte lighedstegn, der ligger mellem prostitution og kvinder.</p> <p>Blive bevidst om der er forskellige kendetegn og adfærdsmønstre for kvindelige og mandlige prostituerede. Sikre at der ikke er en mandlig prostitutionsgruppe som kunne have gavn af tilbud og som på nuværende tidspunkt overses.</p>
Sundhed, sygehuse og psykiatri	<i>Målsætning</i>	<b>Madlavning i fællesskab med andre</b>
	<i>Målgruppe</i>	Ældre mænd
	<i>Evt. aktiviteter</i>	Samarbejde med frivillige organisationer om kursusforløb for ældre mænd, der ruster mænd til at lave deres egen mad.
Teknik og Miljø	<i>Målsætning</i>	<b>Navngivning af veje</b>
	<i>Målgruppe</i>	Københavns veje og Københavns borgere
	<i>Evt. aktiviteter</i>	Vejnavnenævnet bestræber sig til stadighed på at skabe lighed mellem kønnene ved navngivning af veje og pladser.
Teknik og Miljø	<i>Målsætning</i>	<b>Ligestillingsvurdering af Grøn mobilitet</b>
	<i>Målgruppe</i>	At øge den grønne mobilitet i København
	<i>Evt. aktiviteter</i>	Alle Københavnerne, gæster og brugere af det offentlige rum i København
Administration og digitalisering	<i>Målsætning</i>	<p>Teknik og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen fremlægger en Handleplan for Grøn Mobilitet til politisk behandling i efteråret 2011. I dette arbejde inddrages ligestillingsvurderingsværktøjet på flere centrale indsatser, for på den måde at kvalificere de valgte løsninger yderligere.</p>
	<i>Målsætning</i>	<b>Ligestillingsvurdering af politiske indstillinger i hele Københavns Kommune</b>
	<i>Målsætning</i>	<p>Blev også indberettet i 2009. Dette er en 2011-opdatering 2011:</p> <p>Pilotprojektet, der blev gennemført i TMF i 2009-2010, udmøntede sig i en større evaluering og tilbagemelding til Borgerrepræsentationen. Evalueringen indgik som element i Økonomiforvaltningens anbefaling til Borgerrepræsentationen (BR-mødet 16. juni 2010) Anbefalingen som blev vedtaget, omhandlede at ændre den overordnede målsætning fra at ligestillingsvurdere alle politiske indstillinger i kommunen til i stedet at udpege en "positivliste"</p>

		over strategiske ydelsesområder til ligestillingsvurdering. Hver forvaltning blev endvidere pålagt at indmelde minimum to centrale ydelser til at indgå i dette arbejde.
	<i>Målgruppe</i>	Politikere og borgere i København
	<i>Evt. aktiviteter</i>	Det blev 2010 besluttet at udpege to serviceområder i alle forvaltninger som skal ligestillingsvurdere deres arbejde.

Spørgsmål 2a skal udelukkende besvares af regionerne.

<b>2a Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne</b>		
<i>Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter</i>		
Social service	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Sundhed, sygehuse og psykiatri	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Administration og digitalisering	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	
Andet	<i>Målsætning</i>	
	<i>Målgruppe</i>	
	<i>Evt. aktiviteter</i>	

## 2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Spørgsmålene 3 til 7 vedrører kommunernes og regionernes politik for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til deres egne ansatte. Spørgsmålene skal bidrage til at belyse, hvordan kommunen eller regionen arbejder med ligestilling på personaleområdet. Herudover skal der i dette afsnit også redegøres for fordelingen af kvinder og mænd i kommunens og regionens forskellige stillingskategorier.

3	På hvilken måde arbejder kommunen/regionen med ligestillingspolitik på personaleområdet?	Sæt et eller flere X
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	X
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	X
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
	Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	<input type="checkbox"/>

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken eller er i gang med at formulere ligestillingspolitiske målsætninger, uddybes disse i spørgsmål 4. Hvis kommunen/regionen ikke arbejder med ligestilling på personaleområdet, gå da til spørgsmål 5.

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken		
<p><b>Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser</b> Der skal flere mænd i omsorgssektoren.</p>	Målsætning	<p><b>Hele Københavns Kommune</b> Borgerepræsentationen har besluttet at de 3 forvaltninger, der rummer kommunens omsorgsinstitutioner og dermed det største antal omsorgsmedarbejdere, skal arbejde for at tiltrække mænd. Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen samt Socialforvaltningen har søsat hver sin strategi for at Københavns børn, unge, gamle og udstødte også møder mandlige rollemodeller og omsorgsgivere.</p>
	Evt. måltal	
	Øvrigt arbejde til fremme af kønsblandede arbejdspladser	Se nedenstående arbejde i forvaltningerne
<p><b>Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser</b> Der skal flere mænd i omsorgssektoren.</p>	Målsætning	<p><b>Socialforvaltningen (SOF)</b> Der tilstræbes en ligelig kønsfordeling blandt medarbejdere og ledere i SOF</p>
	Evt. måltal	<p>Kønsfordelingen blandt SOFs medarbejdere er på nuværende tidspunkt kvinder 68 % og mænd 32 % I 2014 er målet kvinder 65 % og mænd 35 %</p>
	Øvrigt arbejde til fremme af kønsblandede arbejdspladser	Fokus på familievenlig arbejdsplads og på barsel for fædre i forsøg på at rekruttere flere mænd blandt medarbejdere. Fokus på arbejdsindhold som attraktivt for mænd
<p><b>Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser</b> Der skal flere mænd i omsorgssektoren.</p>	Målsætning	<p><b>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)</b> Flere mænd til fremtidens plejeopgaver på ældreområdet. Omsorgssektoren har traditionelt været domineret af kvinder. Men i takt med at uddannelse og jobfunktioner ændres forventes det, at flere mænd vil blive tiltrukket af branchen. En af grundene er ambitionen om, at København skal være helt i front på det teknologiske område.</p>
	Evt. måltal	<p>Ingen måltal. Andelen af mandlige Social- og omsorgsmedarbejdere er siden 2007 stedet fra 14% til 16% i 2011</p>
	Øvrigt arbejde til fremme af kønsblandede arbejdspladser	Oprettelse af særligt forløb på SOSU-uddannelser, hvor der fokuseres på sundhedsteknologi og sundheds- information med fokus på

		forebyggelse af aktiverende hjælp.
<b>Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Teknik og Miljøforvaltningen (TMF)</b> Kontorelever og gartnerelever er typisk opdelt i mande- og kvindeafdelinger. Målet er at sikre en ligelig fordeling af kønnene på elevområdet.
	<i>Evt. måltal</i>	Sikre en repræsentation af begge køn i forbindelse med ansættelse af elever.
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af kønsblandede arbejdspladser</i>	Hvis der er lige gode mænd og kvinder i feltet både ansøgninger og til samtalen, vil ansættelsesudvalget have fokus på at vælge det underrepræsenterede køn.
<b>Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser Begge køn skal være i ansættelsesudvalget</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Hele KK</b> Fremme lige rekruttering af kvinder og mænd ved ansættelser.
	<i>Evt. måltal</i>	Begge køn skal være repræsenteret i alle ansættelsesudvalg i kommunen. (Borgerråets beslutning, 3. november 2011.)
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige rekruttering af kvinder og mænd i ansættelser</i>	I Københavns Kommunes rekrutteringsvejledning "Rekruttering med kvalitet" anvises god praksis i forhold til en mangfoldig sammensætning af ansættelsesudvalg, samt en ikke kønsstereotyp interviewform.
<b>Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Socialforvaltningen (SOF)</b> Der tilstræbes en kønsfordeling blandt medarbejderne og ledere, der afspejler befolkningen gennem fokus på rekruttering.
	<i>Evt. måltal</i>	I 2014 skal andelen af kvindelige medarbejdere være faldet med 3 procentpoint og andelen af mandlige medarbejdere skal være vokset 3 procentpoint.
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige rekruttering af kvinder og mænd i ansættelser</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fokus på kønsskævhed i ansættelsesprocedurer, ordvalg og sammensætning af ansættelsesudvalg.</li> <li>Målrette opslag både til mænd og kvinder.</li> <li>Forsøg med at tiltrække ledige mænd til at arbejde i SOF.</li> </ul>
<b>Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser Begge køn skal være i ansættelsesudvalget</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b> Fremme en lige rekruttering af kvinder og mænd i forvaltningen
	<i>Evt. måltal</i>	Begge køn skal så vidt muligt være repræsenteret i ansættelsesudvalget.
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige rekruttering af kvinder og mænd i ansættelser</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ansættelsesprocessen tilrettelægges og stillingsopslag udformes, således at ansættelsesudvalget får en fælles forståelse af udvælgelseskriterierne og er</li> </ul>

		<p>enige om, at kriterierne understøtter ligestilling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved opslag af stillinger skal der anvendes et sprog, en præsentation af arbejdspladsen og jobbet og de forventede kvalifikationer, som henvender sig både til kvinder og mænd.</li> <li>• Hvis det ved tidligere opslag af tilsvarende stillinger har vist sig vanskeligt at tiltrække ansøgere fra et nogenlunde ligeligt antal kvinder og mænd, skal ansættelsesudvalget drøfte, hvad der kan gøres for at rette op på dette.</li> </ul>
<p><b>Målsætninger om at fremme kønsbalanceret ledelse</b></p>	<p><i>Målsætning</i></p>	<p><b>Hele KK</b> Alle ledelsesgrupper skal have en kønsbalanceret sammensætning.</p>
	<p><i>Evt. måltal</i></p>	<p>Borgerrepræsentationen har vedtaget en beslutning om at "Ledelserne i Københavns Kommune skal være kønsmæssigt afbalancerede, således <b>at intet køn samlet set indenfor hhv niveau 1, 2 og 3 er repræsenteret med mindre end 40 %</b> blandt kommunens ledere, og at der derudover tilstræbes, at alle ledelsesgrupper opnår en kønsbalanceret sammensætning." (BR 429/06)</p>
	<p><i>Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse</i></p>	<p>Københavns Kommune har etableret et lederudviklingsprogram, der sigter på at udvikle kommunens ledertalenter (LUP). Programmet springer ud af initiativet Kvinder i Ledelse i Københavns Kommune. Her er hensigten er at få kønsbalanceret ledelse i Københavns Kommune, blandt andet ved at tilbyde lederudviklingsundervisning. Det er cheferne i de 7 forvaltninger, der udvælger hvilke ledertalenter de udvælger til talentprogrammet og de skal bestræbe sig på en ligelig kønsfordeling.</p> <p>For at sikre at udvælgelsen til LUP uddannelserne, som er blevet en eftertragtet karriereudviklingsvej for kommunens medarbejdere, understøtter målsætningen om en kønsbalanceret ledelse, måler og synliggør vi kønsfordelingen på lederuddannelserne på <a href="http://www.kk.dk/Ligestillingsbarometer">www.kk.dk/Ligestillingsbarometer</a>. Kønsfordelingen falder pt. indenfor målsætningen om at intet køn er repræsenteret med mindre end 40%.</p> <p>Tværgående mentorordning som sigter på at understøtte både</p>

		mandlige og kvindelige lederes udvikling. Den er efterspurgt af begge køn.
<b>Målsætning om at fremme flere kvinder i ledelse</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Socialforvaltningen</b> Som stor kvindearbejdsplads er det vigtigt, at kønsfordelingen blandt lederne i SOF afspejler kønsfordelingen blandt medarbejderne. Et mål om minimum 40 % ledere af det underrepræsenterede køn bør ikke gå forud for at ledergruppens kønssammensætning skal afspejle medarbejderne, ellers vil det føre til kønsdiskrimination af kvinder på et stort kvindearbejdesområde som Socialforvaltningen.
	<i>Evt. måltal</i>	SOF niveau 1 ledere (N=3) kvinder 33 % mænd 66 % SOF niveau 2 ledere Kvinder 24 % mænd 76 % SOF niveau 3 ledere Kvinder 65 % mænd 35 %  Målet for Socialforvaltningen er på sigt, at kønsfordelingen blandt niveau 1 og 2 ledere i SOF afspejler kønsfordelingen blandt medarbejderne: 68 % kvinder og 32 % mænd.
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på den skæve kønsfordeling af niveau 2 ledere</li> <li>• Opmærksomhed på kønsforskelle ved rekruttering: ligelig kønsfordeling i sammensætning af optagelsesudvalg</li> <li>• Opmærksomhed på kønsskævhed i indstilling til Københavns Kommunes Lederudviklingsprogram, LUP 1 (toplederniveau) og fokus på at bibeholde kønsfordeling i LUP 2 (kontorchefniveau) og i ledertalentprogram</li> </ul>
<b>Målsætning om at fremme flere kvinder i ledelse</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b> Ledelsen i BIF skal være kønsmæssigt afbalanceret
	<i>Evt. måltal</i>	Intet køn må samlet være repræsenteret med mindre end 40 pct.
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse</i>	
<b>Målsætning om at fremme flere kvinder i ledelse</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Økonomiforvaltningen, Socialforvaltningen og Teknik- og Miljøforvaltningen</b> At forebedre andelen af kvindelige niveau 2 ledere
	<i>Evt. måltal</i>	Minimum 40 pct. kvinder på niveau 2 inden 2013

	<i>Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse</i>	De tre forvaltninger undersøger rekrutteringspraksisser og kompetenceefterspørgsel for niveau 2 ledere. Undersøgelsen skal munde ud i en række anbefalinger, som skal præsenteres for Borgerrepræsentationen i foråret 2012.
<b>Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Teknik- og Miljøforvaltningen</b> Forvaltningens rekrutteringsteam tilstræber at stillingsopslag appellerer til både mænd og kvinder.
	<i>Evt. måltal</i>	
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige rekruttering af kvinder og mænd i ansættelser</i>	I retningslinjen for rekruttering i TMF er der en henvisning/link til tillægget vedr. tillægget "Lederrekruttering og kønsmainstreaming"
<b>Målsætning om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Socialforvaltningen</b> Kvinder og mænd skal have lige adgang til kompetenceudvikling. I lyset af den kønsskæve lederprofil i SOF ikke mindst blandt niveau 2 ledere er fokus lagt på kurser, der sigter mod en lederstilling.
	<i>Evt. måltal</i>	I 2014 skal kønsfordelingen på SOF ledertalent program og LUP 2 fastholdes og optaget på LUP 1 afspejle medarbejderne køns sammensætning.
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige kompetenceudvikling for mænd og kvinder</i>	Fokus på at se både kvinder og mænd som lederpotentiale ikke mindst på kurser, der sigter mod topledelse.
<b>Målsætning om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Teknik- og Miljøforvaltningen</b> Sikre udviklingsmuligheder for alle.
	<i>Evt. måltal</i>	
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige kompetenceudvikling for mænd og kvinder</i>	Eksplícitte kriterier ved optagelse på særlige kompetenceudviklingsforløb Alle skal have mulighed for at give deres interesse til kende. Der skal være åben proces, hvor ønsket om at skabe muligheder for kvinder og mænd indgår i beslutningsprocessen.
<b>Målsætning om at sikre ligeløn</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Hele KK</b> Nøgletal for Lønsforskelle mellem mænd og kvinder indenfor udvalgte faggrupper udarbejdes hvert år og præsenteres for Økonomiudvalget. Fra 2012 rangeres kommunens 10 bedste og 10 dårligste arbejdspladser i forhold til ligeløn. De 10 dårligste pålægges at arbejde for at forbedre ligelønnen.
	<i>Evt. måltal</i>	
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn</i>	Kommunens ledere har adgang til det elektroniske ligelønsværktøj <i>Tjek lige lønnen</i> , hvor de kan tjekke arbejdspladsens eventuelle løngab. En taskforce vil assistere de 10

		dårligst palcerede arbejdspladser med at sikre ligeløn for medarbejderne.
<b>Målsætning om at sikre ligeløn</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Socialforvaltningen</b> Sikre ligeløn for kvinder og mænd
	<i>Evt. måltal</i>	SFIs lønanalyse af Københavns Kommune fra 2010 viser, at der er <i>mærkbare lønforskelle inden for enkelte faggrupper, også når der er korrigeret for kønsforskelle hvad angår fordeling på alder. Der ses en klar tendens til, at mændene har højere løn end kvinder.</i>  I det følgende ses kvinders procentvise løn, når mænds løn sættes til 100% for SOF  84,4 % ledende sundhedspersonale 94,9 % døgninstitution 95,2 % kontorpersonale specialister 96,8 % akademikere 98,4 % kontorpersonale 101,2 % lærere 122,8 % ikke faglærte lønarbejdere  I 2014 skal lønlighed for alle medarbejdergrupper have nærmet sig 100 % med to procentpoint.
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobvurdering skal afgøre om forskellige jobtyper, der kræver samme uddannelsesniveau og har sammenlignelige krav og gener giver samme løn, tillæg og titler uanset køn.</li> <li>• Opgørelse af fordelingskultur, når der uddeles tillæg og titler</li> </ul>
<b>Målsætning om at sikre ligeløn</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen</b> Sikre lige muligheder for NyLøn ved, at fælles lønpolitik og de lokale lønpolitikker giver kvinder og mænd lige muligheder for at leve op til lønpolitikens kriterier for tildeling af lokalløn. Det vil vi gøre ved at være eksplicite i kriterierne og ved – inden for gældende regler – at offentliggøre tildeling af NyLøn.
	<i>Evt. måltal</i>	De enkelte CenterMED har vedtaget en konkret ligestillingshandlingsplan, så de konkrete punkter i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens ligestillingspolitik bliver gennemført i forvaltningen. Status på handlingsplanerne drøftes en gang årligt i HovedMED.
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn</i>	-BIF undersøger 1 gang om året, hvorledes lønudviklingen har været fordelt på køn.  -BIF vil sikre, at ingen stilles ringere, fordi de er eller har været på barselsorlov.

<b>Målsætning om at sikre ligeløn</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Teknik- og Miljøforvaltningen</b> Lønpolitikken lægger vægt på, at lønudviklingen under "ny løn" følger en saglig begrundelse, der ikke er kønsbestemt.
	<i>Evt. måltal</i>	
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn</i>	TMF har meddelt ØKF, Center for Økonomi og HR, ønske om at være pilotprojekt for udviklingen af nøgletal og efterfølgende aktiviteter for at udligne eventuelle lønforskelle mellem kønnene.
<b>Målsætning om at ansatte fædre tager forældreorlov</b>	<i>Målsætning</i>	<b>Hele KK</b> Fædre i Københavns Kommune har ret til 14 ugers fædreorlov med fuld løn. Men ligesom i resten af landet, er det ikke alle fædre, der bruger denne ret. I 2005 igangsatte Københavns kommune en række initiativer, for at højne mændenes brug af fædreorlov.
	<i>Evt. måltal</i>	Antallet af fædreorlovsdage skal stige med 100%. For at nå det mål, skal fædre, der holder orlov i forbindelse med børnefødsel, holde gennemsnitligt 50 dage. Og andelen af de fædre, der udnytter 10 uger del af orlovsperioden, skal som minimum udgøre 40%.
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre, at både mænd og kvinder deltager i udvalgte kurser</i>	Efter at have afsluttet kampagnen Far Forever i 2010 arbejdes der videre med et barselssite, der guider nybagte fædre og mødre nemt igennem planlægningen af barsels- og forældreorlov.

5	<b>Hvordan måler kommunen/regionen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?</b>	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	<input checked="" type="checkbox"/>
	Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	<input checked="" type="checkbox"/>
	Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	<input type="checkbox"/>
	Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	<input type="checkbox"/>
Beskriv, hvis kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder		
<p>På Københavns Kommunes Ligestillingsbarometer (<a href="http://www.kk.dk/Ligestillingsbarometer">www.kk.dk/Ligestillingsbarometer</a>) måles og synliggøres en række indikatorer for ligestillingsudviklingen i Københavns Kommune, eksempelvis kønsfordelingen blandt ledere, opdelt på forvaltningsniveau, kønsfordelingen blandt deltagere på kommunens lederudviklingsprogram, fædre på barsel, kønsfordelingen blandt faggrupperne – også forvaltningsopdelt, andel af mænd som arbejder i omsorgsfagenene og kønsfordelingen blandt borgmestre, Borgerrepræsentation og politiske udvalg, samt ikke politiske råd, nævn og udvalg.</p>		

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	<i>Angiv evt. rettelser til antal</i>			<i>Angiv evt. rettelser til antal</i>	
	<i>Kvinder</i>	<i>Mænd</i>		<i>Kvinder</i>	<i>Mænd</i>
Akademikere, KL	1677	1039	EGU-elever, praktikaftale	0	1
Akademikere, Regioner	0	0	Ejendomsfunktionærer mv.	41	59
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	16	72	Ergo- og fysioterapeuter	549	73
Audiologiassistenter og -elever	0	0	Erhvervsuddannede serviceassistenter og -elever	9	2
Beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger	5	484	Ernærings- og husholdningsøkonomer	18	1
Beredskabspersonale i chef/lederstillinger	0	0	Ernæringsassistentelever	0	0
Bibliotekarer (tjenestemænd) inklusive ledere	68	10	Flyvepladspersonale	0	0
Bibliotekarer, ikke-faguddannede	0	0	Forhandlingskartellets personale	1	12
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget	0	0	Fotografer	0	0
Buschauffører mv.	0	0	Grafisk personale, KL	8	0
Bygningskonstruktører	4	30	Grafisk personale, Regioner	0	0
Chefer, KL	157	218	Handicapledsagere	49	37
Chefer, Regioner	0	0	Hjemmedagplejere	0	0
Dagplejere	282	0	Hjemmevejledere og pædagogisk personale, døgninstitutioner	1278	659
Driftsassistenten, KBH	58	95	Husassistenter	0	0
Dækspersonale ved kommunale lejrskoleskibe	0	0	Håndværkere m.fl., KL	54	294
Håndværkere m.fl., Regioner	0	0	Lægesekretærer	0	0
Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.	1922	561	Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	2816	1589

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Journalister	12	11	Lærere mv. ved sygeplejeskoler mv.	0	0
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	18	5	Lærere og pædagogiske ledere, Sankt Annæ Gymnasium	32	47
Kedel-, maskin- og motorpassere	0	1	Lærere, specialundervisning for børn og voksne	0	0
Kommunallæger	3	7	Maritimt personale	0	0
Kontor- og It-personale, KL	3478	1189	Medicinstuderende i underordnet lægestilling	0	0
Kontor- og It-personale, Regioner	0	0	Miljøkontrollører i miljøkontrollen	1	19
Laboratorie- og miljøpersonale	5	10	Musikere m.fl., landsdelsorkestre	0	0
Ledende servicepersonale	0	0	Musikskoleledere	0	0
Ledende værkstedspersonale mv., klientværksteder	4	10	Musikskolelærere	46	64
Ledere m.fl., undervisningsområdet	150	145	Neurofysiologiassistenter- og elever	0	0
Ledere på Sundhedskartellets område	2	0	Oldfrueassistenter	0	0
Ledere/mellemledere ved den kommunale ældreomsorg	0	0	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	637	667
Legepladspersonale	24	24	Operationsteknikerelever	0	0
Overlæger mv., KBH	1	2	Pædagogisk personale i dagplejeordninger	33	0
Overlæger, lægelige chefer mv.	0	0	Pædagogisk uddannede ledere	322	152
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse mv.	0	0	Pædagogiske konsulenter	35	11
Personale ved kommunale forsyningsvirksomheder mv.	0	0	Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	2454	1109

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	<i>Angiv evt. rettelser til antal</i>			<i>Angiv evt. rettelser til antal</i>	
	<i>Kvinder</i>	<i>Mænd</i>		<i>Kvinder</i>	<i>Mænd</i>
Personale ved aftenskoler/fritidsundervisning	0	0	Pædagogstuderende	169	57
Personale ved teatre	0	0	Regions- og skolebetjente m.fl.	0	0
PGU-elever/PAU-elever	201	64	Rengøringsassistenter	0	0
Piccoloer/piccoliner	0	0	Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	0	0
Plekehjemsforstandere	11	2	Social- og sundhedspersonale	7516	1369
Portører	5	26	Socialrådgivere/socialformidlere	585	86
Professionsbachelorer, teknisk område	0	0	Socialrådgivere	0	0
Pædagogisk personale og husholdningsledere, døgninstitutioner	0	0	Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.	115	905
Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger	3101	745	Speciallægekonsulenter	12	10
Pædagogisk personale, forebyggelses- og dagbehandlingsområder	0	0	Studenter, sygeplejevikarer/ventilatører	0	0
Pædagogisk personale, særlige stillinger	0	0	Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	7	1
Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL	263	26	Tekniske designer m.fl., Regioner	0	0
Syge- og sundhedsplejersker	918	54	Tekniske mestre mv., Musikhuset i Aarhus	0	0
Sygehusapotekere	0	0	Tilsynsførende assistenter, forsorgshjem	23	44
Sygehuslæger (hon.løn)	0	0	Tilsynsførende læger, plejehjem	0	0
Sygehusportører	0	0	Tolke	0	0

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Sygeplejerskestuderende (praktikudd.)	0	0	Trafikkontrollører/driftsassistent	0	0
Tandklinikassistenter	1	0	Underordnede læger (reservelæger)	16	7
Tandlægekonsulenter	0	0	Vagtcentralpersonale, regioner	0	0
Tandlæger	86	15	Vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet	396	201
Tandplejere	32	4	Økonomaer, ernæringsassistenter og –elever	304	31
Teknisk Service	157	624	Øvrige	163	80
Tekniske designere m.fl., KL	36	42			
Antal ansatte kvinder og mænd i kommunen/regionen pr. februar 2011 i alt				30386	13102

<b>7</b>	<b>Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat februar 2011 i følgende ledelseskategorier</b>	Angiv antal	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>For eksempel kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer</i>	9	10
	Niveau 2 Chefer <i>For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere</i>	48	93
	Niveau 3 Øvrige ledere <i>For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere</i>	1004	482
	Kommunen/regionen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse	X	

### 3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

Ifølge ligestillingslovens § 4 skal offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af kommunens/regionens aktiviteter. Spørgsmål 8 til 15 omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

8	Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering?	Sæt X
	Ja, kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	X
	Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	<input type="checkbox"/>
	Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
Beskriv, hvis kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan		
<p>Københavns kommune har udviklet sit eget elektroniske Ligestillingsvurderingsværktøj, som hjælper sagbehandlere og andre medarbejdere med at ligestillingsvurdere politiske indstillinger og andet borgerrettet servicearbejde. I 2009-2010 evaluerede kommunens Teknik og Miljøforvaltning værktøjet – og i 2011-2013 er brugen af værktøjet rullet ud på 13 serviceområder i kommunen fordelt på alle 7 forvaltninger.</p>		

9	Beskriv, hvor arbejdet med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering er forankret i kommunen/regionen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den formelle forankring ligger i Personalechefkredsen (kommunens 7 forvaltningers personalechefer) som udpeger repræsentanter til kommunens Centrale Ligestillingsudvalg.</li> <li>• Det Centrale Ligestillingsudvalg (Hr-medarbejdere fra de 7 forvaltninger) faciliterer Ligestillingsvurderingsprocessen ved at udpege serviceområder til ligestillingsvurdering.</li> <li>• Mainstreamingstaskforcen udfører det konkrete arbejde og består af fagansvarlige for de serviceområder, der ligestillingsvurderes.</li> <li>• Ligestillingskonsulenten, som sidder i Økonomiforvaltningen, er tovholder på processen</li> <li>• Arbejdet med Ligestillingsvurdering afrapporteres til Borgerrepræsentationen</li> </ul>
<p><i>Eksempel: Arbejdet kan være forankret i samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed eller en arbejdsgruppe</i></p>	

10	Har kommunen/regionen relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger?	Altid	I de fleste tilfælde	Nogen gange	Sjældent	Aldrig
	Kommunen/regionen har relevante kønsopdelte data til at arbejde med ligestillingsvurderinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11	<b>Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?</b>	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunen/regionen ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nej, kommunen/regionen ligestillingsvurderer ikke indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	<input type="checkbox"/>

12	<b>Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet, i relevanstest og ligestillingsvurdering af indstillinger?</b>	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunen/regionen anvender værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nej, kommunen/regionen anvender ikke værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	<input type="checkbox"/>

13	<b>Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen?</b>	<i>Sæt X</i>
	Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	<input type="checkbox"/>
	Ja, nogle initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	<input type="checkbox"/>
<i>Eksempel: Initiativer eller aktiviteter kan være kommunikation, dataanalyse og kampagner</i>		

Såfremt initiativer eller aktiviteter bliver ligestillingsvurderet af kommunen/regionen, beskrives de i spørgsmål 14. Hvis kommunen/regionen ikke kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer initiativer eller aktiviteter, kan spørgsmål 14 springes over.

14	<b>Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål, indhold og resultat vedrørende initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet</b>	
<i>Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål og indhold samt resultat</i>		
<b>Analyse af ledigheden blandt etniske minoritetskvinder</b>	<i>Titel</i>	<b>Kønsmainstreaming af Beskæftigelses- og Integrationsindsats overfor etniske minoriteter i København</b>
	<i>Serviceområde</i>	Beskæftigelse og integration
	<i>Baggrund</i>	Kommunen blev i forbindelse med statusovervågning af integrationsområdet i 2008 opmærksom på, at på trods af generel fremgang i integrationen, var og er der indsatsområder, hvor der stadig er mange udfordringer og barrierer for integration. En del af disse udfordringer og barrierer bunder i køns- og ligestillingsmæssige forhold. På den baggrund besluttede Kommunens Beskæftigelses- og Integrationsudvalg, at integrationskonference i 2009 skulle handle om ligestilling mellem kønnene blandt etniske minoriteter.
	<i>Formål og indhold</i>	Kommunen får løbende tal på kønsspecifikke ledighedsdata. Tal som giver forvaltningerne operationel viden om ligestilling mellem kønnene blandt etniske minoriteter.
	<i>Resultat</i>	Overledigheden blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund er på trods af krisen faldet med 2,3 procentpoint siden september 2007. Overledigheden for etniske minoritetskvinder i forhold til etniske danske kvinder i København er på 14 procent.
<b>Ligestillingsvurdering af ansøgere til puljemidler</b>	<i>Titel</i>	<b>Ligestillingsvurdering af Københavns Kommunes Klubhuspulje</b>
	<i>Serviceområde</i>	Kultur og Fritid
	<i>Baggrund</i>	At sikre at klubhuspuljemidler går til sportsgrene som både kvinder og mænd har glæde af
	<i>Formål og indhold</i>	At give politikerne mulighed for at prioritere deres tildeling af klubhuspuljemidler, så begge køns foretrukne idrætsgrene tilgodeses
	<i>Resultat</i>	Et bilag med Ligestillingsvurderingen til den politiske indstilling omkring udvælgelse af projekter til bevilling af midler. Bilaget indeholdt indledningsvist generelle betragtninger om køn og idræt, herunder brugen af idrætsfaciliteter. Dette blev fulgt op af ligestillingsvurderinger af de projekter, der var indstillet i "Klubhuspuljen 2011", samt korte bemærkninger til de resterende projekter.
<b>Ligestillingsvurdering af nye idrætsfaciliteter</b>	<i>Titel</i>	<b>Ligestillingsvurdering af etablering af nye idrætsfaciliteter</b>
	<i>Serviceområde</i>	Kultur og Fritid
	<i>Baggrund</i>	Valg af motionsform er forskelligt mellem kønnene. Kvinder er især overrepræsenteret i de bevægelsesformer som gymnastik, dans og yoga. Det omvendte gør sig gældende for sportsgrene som fodbold, badminton, hockey og basketball. Hvad angår organisering af idrætsdeltagelse er lidt flere mænd medlemmer af idrætsforeninger end kvinder. Det skyldes bl.a. at mændenes fortrukne sportsgrene i vid udstrækning er forankret i foreningslivet.
	<i>Formål og indhold</i>	Ligestillingsvurderinger af de projekter, der får

		bevilliget midler efter budgetforhandlinger 2012 og dermed skabe synlighed omkring prioriteringen af nye idrætsfaciliteter i forhold til kønnenes foretrukne idrætsformer.
	<i>Resultat</i>	Endnu ukendt
<b>Ligestillingsvurdering tilbud om sygeplejeklinikker</b>	<i>Titel</i>	<b>Ligestillingsvurdering af Københavns Kommunes Sygeplejeklinikker</b>
	<i>Serviceområde</i>	Sundheds- og Omsorgsforvaltning
	<i>Baggrund</i>	Indgår i centralt igangsat ligestillingsprojekt
	<i>Formål og indhold</i>	Ligestillingsvurderingen er en del af Københavns Kommunes mainstream-strategi, hvor ligestilling tænkes ind i de offentlige ydelser på udvalgte kerneområder.
	<i>Resultat</i>	Synliggørelse og kvalitativt løft af ligestillingsvurderingen i forhold til de involverede parter (institutioner, administration og politikere)
<b>Kompetenceudvikling i drengenes behov i undervisningen</b>	<i>Titel</i>	<b>Ligestillingsvurdering af kompetenceudvikling blandt folkeskolens aktører med fokus på hvordan man adresserer drengenes behov og interesser i undervisningen?</b>
	<i>Serviceområde</i>	Børn og unge- folkeskole
	<i>Baggrund</i>	Flere undersøgelser, senest PISA København 2010 dokumenterer, at drengene sakker fagligt agertud i forhold til pigerne og på visse områder, fx mht. læsning går det tilbage for de etnisk danske drenge.
	<i>Formål og indhold</i>	BUF planlægger en større indsats for fagdidaktisk kompetenceudvikling blandt folkeskolens aktører. Et led i dette vil være videoptagelser af undervisning med efterfølgende refleksion. Her vil perspektivet om hvorvidt drengenes behov, forudsætninger og interesser tilgodeses, blive inddraget.
	<i>Resultat</i>	Indsatsen implementeres i 2012
<b>Ligestillingsvurdering af byens bevægelsesrum</b>	<i>Titel</i>	<b>Ligestillingsvurdering af Byens bevægelsesrum</b>
	<i>Serviceområde</i>	Helhedsorienteret byfornyelse, Teknik og Miljø
	<i>Baggrund</i>	Med midler fra Socialministeriet og sammen med Center for Idræt og arkitektur er der udviklet og afprøvet en metode til at screene byrum for bedre at kunne planlægge kommende byrum med fokus på bevægelse for alle.
	<i>Formål og indhold</i>	Screening af 3 byrum med henblik på at undersøge bevægelse også i forhold til kønsfordeling, alder og mobilitet. Undersøgelsens resultater har styrket udvikling af byrum i Haraldsgadekvarteret.
	<i>Resultat</i>	En delkonklusion er at vi i vores fokus på boldspil og drenge, glemmer pigerne i de aktive byrum og særligt for pigerne og de ældre er det at kunne sidde og kigge på væsentlige forudsætninger for deres brug af stederne.
<b>Ligestillingsvurdering af undersøgelse af byliv</b>	<i>Titel</i>	<b>Ligestillingsvurdering af Bylivsregnskabet</b>
	<i>Serviceområde</i>	Arkitektur og Byrum
	<i>Baggrund</i>	Bylivsregnskabet følger op på bylivsmålene i 'Metropol for Mennesker' om at få mere byliv for alle, få folk til at opholde sig mere i byens rum og få folk til at gå mere.
	<i>Formål og indhold</i>	Som led i beslutningen om at ligestillingsvurdere alle indstillinger fra området Arkitektur og Byrum blev Bylivsregnskabet ligestillingsvurderet vha. ligestillingsværktøjet. Bylivsregnskabet er baseret

		på spørgeundersøgelser i Teknik- og Miljøforvaltningens elektroniske borgerpanel samt på tællinger af fodgængere og ophold i byens rum herunder fordelingen af kvinder, mænd og børn.
	<i>Resultat</i>	Bylivsregnskabet kan dokumentere, at der er forskel mellem kvinders og mænds adfærdsmønstre i det offentlige rum. Generelt går kvinder mere end mænd, men der er herudover nogle gader, der tiltrækker hhv. kvinder og mænd mere end andre. Kvinder kigger på butikker langt mere end mænd, og mænd kigger mere på mennesker end kvinder gør. Kvinder bruger i langt større omfang end mænd parkerne til sociale formål fx møde venner og familie.
<b>Sikre fritidstilbud til etniske minoritetspiger</b>	<i>Titel</i>	<b>Dans med joy</b>
	<i>Serviceområde</i>	Klubber og foreninger – Børn og Unge og Kultur og Fritid
	<i>Baggrund</i>	En del piger, efterkommere af indvandrere, har givet udtryk for at de gerne vil gå til dans, at der ikke findes et tilbud lokalt og at de ikke må gå udenfor området.
	<i>Formål og indhold</i>	Smørhullet har sammen med ungdomsskolen startet hold op i klubben, og vil forsøge forankring af aktiviteten i Energicenter Voldparken.
	<i>Resultat</i>	At der findes fritidstilbud med dans for piger der tiltrækker både lokale og andre piger.
<b>Sikre lige muligheder for alle børn i institutionen Lykkebo</b>	<i>Titel</i>	<b>Equality Lab</b>
	<i>Serviceområde</i>	Den integrerede institution Lykkebo, Område Valby
	<i>Baggrund</i>	Københavns Kommune har lavet aftale med Institut for Menneskerettigheder om efterprøvning af principper for ligebehandling ift borgerbetjening og serviceydelser i udvalgte institutioner.
	<i>Formål og indhold</i>	Aktiv indsats for at sikre lige muligheder for alle børn i institutionen uanset deres køn, kulturelle og sociale baggrunde ved fokus på mobning, skriftlig kommunikation, forældresamarbejdet og personalets interkulturelle kompetencer.
	<i>Resultat</i>	Kendes endnu ikke
<b>Inddrage fædre i indsatsen for uroskabende børn og unge</b>	<i>Titel</i>	<b>Far på færde</b>
	<i>Serviceområde</i>	Boligsocial indsats. Samarbejde mellem Børne- og ungeforvaltningen (BUF) og Socialforvaltningen (SOF)
	<i>Baggrund</i>	Der er massivt behov for at styrke forældredeltagelsen/-ansvaret og som en del heraf give fædre til børn i målgruppen værktøjer og motivation til at deltage aktivt i børnenes opvækst. Indsatsen er målrettet udsatte og uroskabende børn og unge i skolealderen samt disses fædre, for at opnå synergi og helhed, da der i forvejen eksisterer en række tiltag rettet mod mødrene.
	<i>Formål og indhold</i>	Visuelle, inddragende og oplevelsesorienterede undervisnings-/coachingforløb og ekskursioner for fædre samt konkrete far/barn aktiviteter i lokalmiljøet med fokus på fritid, forældreansvar og aktivitetsmuligheder. Fx beboerdreven forskønnelse af legepladser og øvrige fællesarealer, festivaler, fodboldturneringer, loppemarked, blåaftener mv.
	<i>Resultat</i>	Kendes ikke endnu
<b>Indsats for uroskabende piger</b>	<i>Titel</i>	<b>Diamanten "plads til Piger"</b>
	<i>Serviceområde</i>	BUF/SOF
	<i>Baggrund</i>	En gruppe utilpassede og kriminalitetstruede piger i alderen 12-16 år hænger ud på gaden/i

		boligafdelingerne, hvor de fylder negativt og genererer utryghed. Pigerne er udsatte for tidlige graviditeter og frafald fra uddannelse.
	<i>Formål og indhold</i>	Tidligere identifikation og handlen i forhold til en gruppe uroskabende børn og unge (piger). - Overblik over og enighed om, hvem der gør hvad i forhold til uroskabende unge piger - Styrke målgruppens bevidsthed om egne handle- og livsmuligheder, herunder deres mulighed for at bidrage positivt til lokalområdet og indgå som aktive medborgere i samfundet. - Effektiv brobygning og fastholdelse i uddannelses-, fritidstilbud og beskæftigelse - Vedholdende indsats overfor de unge og deres familie og netværk
	<i>Resultat</i>	10 unge mellem 12 og 14 år indmeldt i projektet. 8 ud af 10 deltager i aktiviteterne – 80 % 10 unge ud af 10 er indmeldt i en sportsklub. 8 unge har været indmeldt i samme klub mindst et halvt år. 10 ud af 10 er indmeldt i skole 9 ud af 10 figurerer ikke som en SSP-sag 6 ud af 10 unge får mere opbakning hjemmefra 8 ud af 10 unge har gjort fremskridt
<b>Ligestillingsvurdering af trafikomlægning ved Flintholm Station</b>	<i>Titel</i>	<b>Ligestillingsvurdering af Busfremkommelighed i Vanløse og ombygning af Flintholm station</b>
	<i>Serviceområde</i>	Trafikområdet, Center for Byudvikling
	<i>Baggrund</i>	Kommunen ønsker at styrke den kollektive trafik. I den sammenhæng er rejsetid et vigtigt parameter for kunderne. Derfor ombygger kommunen veje og kryds, så bussen kan komme hurtigere frem. Derudover ombygges Flintholm Station så S-tog, bus og Metro kommer til at hænge bedre sammen.
	<i>Formål og indhold</i>	Målet er at øge antallet af kunder i den kollektive trafik.
	<i>Resultat</i>	Projektet er blevet ligestillingsvurderet. Konklusionen blev, at projektet påvirker mænds og kvinders vilkår. Det skyldes, at kvinder er overrepræsenteret i den kollektive trafik, mens mænd er overrepræsenteret i biltrafikken. Da projektet styrker bussernes fremkommelighed, på bekostning af biltrafikken, forbedres kvindernes vilkår, mens privatbilismens vilkår forringes.  Projektet er færdig-implementeret i foråret 2013.
<b>Ligestillingsaktiviteter i klubber og institutioner</b>	<i>Titel</i>	<b>Pædagogiske aktiviteter med fokus på ligestilling og ligeværd.</b>
	<i>Serviceområde</i>	Klubber og institutioner, BUF
	<i>Baggrund</i>	Som et led i børnenes opdragelse og socialiseringsproces udføres der i klubber og på institutioner pædagogiske aktiviteter med fokus på ligestilling og ligeværd.
	<i>Formål og indhold</i>	Aktiviteter for børnene hvor der fokuseres på ligestilling og ligeværd som et led i børnenes opdragelse og socialisering.
	<i>Resultat</i>	Resultat kendes ikke.
<b>Undervisning i demokrati, køn og etnicitet</b>	<i>Titel</i>	<b>Undervisning om Demokrati, køn og etnicitet</b>
	<i>Serviceområde</i>	Skoler, BUF.
	<i>Baggrund</i>	Ligestillingen mellem mænd og kvinder i det politiske liv halter stadig bagud
	<i>Formål og indhold</i>	Oplæg til debat blandt alle elever på alle



Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	X
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	<input type="checkbox"/>

#### 4. Køns sammensætning af råd, nævn og udvalg

Efter § 5a i ligestillingsloven er det for kommuner og regioner lovpligtigt i ligestillingsredegørelsen at indberette om køns sammensætningen af udvalg mv. omfattet af ligestillingslovens § 10a.

Spørgsmål 16 til 18 omhandler kommunens/regionens arbejde med at sikre lige fordeling af kvinder og mænd i råd, nævn og udvalg.

16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd		
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Ankenævnet for de københavnske huslejenævn
	Antal kvinder	2
	Antal mænd	6
Råd, nævn eller udvalg	Navn	De 5 københavnske huslejenævn
	Antal kvinder	10
	Antal mænd	12
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Beboerklagenævnet
	Antal kvinder	4
	Antal mænd	4
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Beredskabskommissionen (kun eksternt udpegede medlem)
	Antal kvinder	
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Scenekunstudvalget
	Antal kvinder	2
	Antal mænd	2
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Billedkunstudvalget
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	4
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Musikudvalget
	Antal kvinder	2
	Antal mænd	7
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Folkeoplysningsudvalget
	Antal kvinder	4
	Antal mænd	11
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Handicaprådet
	Antal kvinder	5
	Antal mænd	9
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Uddannelsesudvalg for Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis
	Antal kvinder	9
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Det lokale beskæftigelsesråd
	Antal kvinder	6
	Antal mænd	9
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Tilsynsrådet for Jacob Michaelsens Minde (Kun eksternt udpegede medlemmer)
	Antal kvinder	
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Boligkommissionen
	Antal kvinder	5

<b>16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.</b>		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
	<i>Antal mænd</i>	3
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Amager Øst lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	16
	<i>Antal mænd</i>	41
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Amager vest lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	25
	<i>Antal mænd</i>	37
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Nørrebro lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	21
	<i>Antal mænd</i>	30
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Vesterbro lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	22
	<i>Antal mænd</i>	34
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Vanløse lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	17
	<i>Antal mænd</i>	48
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Valby lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	25
	<i>Antal mænd</i>	41
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Kgs. Enghave lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	24
	<i>Antal mænd</i>	35
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Indre by lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	28
	<i>Antal mænd</i>	35
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Brønshøj-Husum lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	22
	<i>Antal mænd</i>	42
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Christinashavn lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	33
	<i>Antal mænd</i>	29
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Bispebjerg lokaludvalg
	<i>Antal kvinder</i>	23
	<i>Antal mænd</i>	42
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

<b>17</b>	<b>Angiv hvor mange gange kravet om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.</b>	<i>Angiv antal</i>
	Antal fravigelser	0

<b>18</b>	<b>Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?</b>	<i>Sæt kryds</i>
Ja, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		<input type="checkbox"/>
Nej, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har ikke besluttet at lade pladser stå tomme		<input checked="" type="checkbox"/>
Angiv navnet på de råd, nævn og udvalg, hvor kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		

<b>19</b>	<b>Ordet er frit... kommunen/regionen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af indberetningsskemaets spørgsmål med kommentarer og/eller forslag, som findes relevante</b>

Når indberetningsskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: [ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk). Indsendelsen skal ske inden 1. november 2011.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en svarmail som kvittering for modtagelsen.

Når alle indberetninger er modtaget og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort i foråret 2012 på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondentes.