

Ligestillingsenheden

Kønsligestillings- redegørelse 2024



Kønsligestilling i Københavns Kommune

Kønsligestilling er en grundlæggende værdi i det danske samfund og i Københavns Kommune. Kønsligestillingsredegørelsen 2024 giver en status på kønsligestillingen i Københavns Kommune ved at samle kønsopdelt data og viden, herunder status på Københavns Kommunes personalerettede måltal, og afrapportering på indsatserne i Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik i én samlet redegørelse.

Kønsligestillingsredegørelsen 2024 består af to dele. Første del samler kønsopdelt data og viden, der belyser områder med kønsbestemte forskelle og ligheder på tværs af kommunens ressortområder, som kan bidrage til at kvalificere kommunens arbejde med kønsligestilling for såvel borgere som ansatte. I første del indgår også status på Københavns Kommunes personalerettede måltal. Anden del beskriver forvaltningernes arbejde med implementering af kommunens Kønsligestillingspolitik 2023-2026.

I kønsligestillingsredegørelsen er udvalgt forskellige områder relateret til LGBT+ og kønsligestilling, hvor data og forskning indikerer, at der kan være behov for at sætte fokus på kønsligestillingen i Københavns Kommune. Redegørelsen omhandler Københavns Kommune, og inkluderer primært data for kommunen, og hvor intet andet fremgår omfatter data således Københavns Kommune. På områder med begrænset data, er data opgjort på regions- eller nationalt niveau. Redegørelsens data forholder sig til, hvordan det ser ud i København og sammenholder i udgangspunktet ikke disse data med fx data for andre kommuner. I redegørelsen inddrages løbende relevant forskning, viden og erfaringer på LGBT+ og kønsligestillingsområdet for at

understøtte og sætte data i perspektiv.

Kønsligestilling blandt københavnere

Af data på det borgerrettede område fremgår det bl.a., at børn og unge påvirkes af kønnede forventninger til dem, og at det kan have indflydelse på deres faglige resultater og trivsel. Piger har højere fagligt gennemsnit end drenge, men oplever til gengæld i højere grad end drenge præstationspres og forskelsbehandling. Derudover fremgår det, at op mod halvdelen af LGBT+ personer i København oplever diskrimination, og at der er stor mistro blandt LGBT+ børn og unge på københavnske ungdomsuddannelser. Det fremgår også, at kvinder har et dårligere selv vurderet helbred end mænd, og at mænd har en lavere middellevetid end kvinder i København. Til sidst fremgår det, at kvinder og mænd oplever og bruger byen forskelligt. Der er fx flere kvinder end mænd, der er utrygge i aften- og nattetimerne, der er flere mænd end kvinder, der bruger bil som den mest benyttede transportform, og så er der flere kvinder, der bruger biblioteker, mens flere mænd bruger kommunens idrætsfaciliteter.

Kønsligestilling blandt kommunens ansatte

Af data på det personalerettede område fremgår det bl.a., at mere end 2/3 af de ansatte i Københavns Kommune er kvinder og under 1/3 del er mænd, at kvinder og mænd arbejder med forskellige fag og i forskellige brancher, at der er flere deltidsansatte kvinder end mænd, og at de deltidsansatte kvinder arbejder flere timer end deltidsansatte mænd. Afrapportering på Københavns Kommunes måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer viser en ligelig kønsfordeling på lederniveau 1 og en overrepræsenta-

tion af kvinder på lederniveau 2 i nogle af kommunens forvaltninger. Det fremgår også, at en mere ligelig kønsfordeling fremmer trivsel og godt arbejdsmiljø, og at de ansatte i kommunen på tværs af køn trives godt. Dog fremgår det, at flere kvinder end mænd har oplevet uønsket adfærd, og at kvinder har et højere sygefravær end mænd. Til sidst indgår afrapportering på Københavns Kommunes måltal for fædres andel af barsel og afholdelse af barn syg, hvor det fremgår, at mandlige ansatte i kommunen afholder relativt få ugers barsel og børns sygedage i forhold til kvindelige ansatte.

Anden del af kønsligestillingsredegørelsen giver en status på implementeringen af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026. Her præsenteres udvalgte igangværende indsatser på tværs af kommunen og i de enkelte forvaltninger. Indsatserne præsenteres tematisk inddelt efter kønsligestillingspolitikens indsatsområder. Her beskrives bl.a., hvordan der arbejdes med at styrke seksualundervisningen i folkeskolen, skabe frirum for mænd, der har haft kræft, modvirke negativ social kontrol, etablere pige-partnerskaber i fodboldklubber, opstille ligestillingskriterier ifm. kultur- og fritidstilskud, sikre mangfoldig borgerinddragelse, lave samtykke-kampagner i byrummet, samarbejde om gruppesamtaler for LGBT+ børn og unge, og meget, meget mere.

Den årlige kønsligestillingsredegørelse 2024 danner dermed overblik over forskellige områder for kønsligestilling blandt københavnere og kommunens ansatte, og belyser udfordringer, der kræver særlig opmærksomhed for at sikre kønsligestillingen i kommunen.

Indhold

8 Indledning

Hvordan går det med kønsligestillingen i Københavns Kommune?

10 Kønsligestilling blandt københavnere

Nøgletal om københavnere

12 Børn og unge

Kønnede forventninger

Kønnede forskelle i faglige resultater

Piger trives dårligere og oplever højere præstationspres

Forskelsbehandling i folkeskolen

Kønsstereotype forventninger

22 LGBT+

Op mod halvdelen af LGBT+ personer oplever diskrimination

Større mistrivsel blandt LGBT+ børn og unge

26 Sundhed

Forskelle i sundhedsudfordringer

20 Brug af byen

Kvinder og mænd oplever og bruger byen forskelligt

Flere kvinder er utrygge

Mænd har mindre bæredygtige mobilitetsvaner

Forskelle i brug af kultur- og fritidstilbud

34 Kønsligestilling blandt kommunens ansatte

Nøgletal om de ansatte i Københavns Kommune

40 Det kønsopdelte arbejdsmarked

Forskelle i brancher og fag

Forskelle i arbejdstid

Kønsopdelt lønstatistik

50 Ledelse

Københavns Kommunes måltal for kønsbalance på de øverste ledelsesniveauer

56 Arbejdsmiljø og trivsel

Ingen kønsforskelle i de ansattes trivsel

Flere kvinder har oplevet uønsket adfærd

Kvinder har generelt højere sygefravær

60 Barsel og børns sygedage

Københavns Kommunes måltal for barsel

Kvinder holder fortsat det meste af barslen

Sammenhæng mellem faggruppe og længde af barsel

Kvinder holder oftere børns sygedage

Københavns Kommunes måltal for forældres afholdelse af børns sygedage

70 Implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026

Implementeringen er godt i gang

Eksempler på indsatser for københavnere

Eksempler på indsatser for kommunens ansatte

90 Metode

94 Referencer

Liste over figurer og tabeller

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 11 | Figur 1: Kønsfordeling blandt københavnere | 57 | Figur 26: Kønsfordeling i trivselsscore i Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2023 |
| 11 | Figur 2: Køn- og aldersfordeling blandt københavnere | 59 | Figur 27: Kønsfordeling i sygefravær i Københavns Kommune m.fl. |
| 13 | Figur 3: Forskel ml. drenge og pigers afgangskarakterer | 64 | Figur 28: Afholdelse af barsel blandt kvindelige ansatte |
| 15 | Figur 4: Holdning til ligestilling blandt unge i Danmark | 64 | Figur 29: Antal kvindelige ansatte, der har afholdt barsel, fordelt efter forvaltning* |
| 17 | Figur 5: Kønsfordeling i trivsel blandt elever i 9. klasse | 67 | Figur 30: Antal mandlige ansatte, der har afholdt barsel, fordelt efter overenskomstgruppe |
| 17 | Figur 6: Kønsfordeling i præstationspres blandt elever i 9. klasse | | |
| 18 | Figur 7: Børn og unge, der har oplevet forskelsbehandling pba. køn | 39 | Tabel 1: Ansatte i Københavns Kommune med ikke-vestlig herkomst |
| 18 | Figur 8: Kønsfordeling blandt ansøgninger til ungdomsuddannelser | 42 | Tabel 2: Overenskomstområder med over 90 % kvinder |
| 21 | Figur 9: Kønsfordeling i valg af erhvervsuddannelse | 42 | Tabel 3: De seks største overenskomstområder med 60-90 % kvinder |
| 23 | Figur 10: LGBT+ personer, der har oplevet diskrimination | 43 | Tabel 4: De seks største overenskomstområder med 60-90 % mænd |
| 23 | Figur 11: Trivsel blandt 15-30 årige | 43 | Tabel 5: Overenskomstområder med over 90 % mænd |
| 24 | Figur 12: Trivselsindeks blandt 15-30 årige | 53 | Tabel 6: Kønsfordeling på lederniveau 1 (direktørniveau)* |
| 24 | Figur 13: Forskelsbehandling blandt 15-30 årige | 53 | Tabel 7: Kønsfordeling på lederniveau 2 (ledere, der refererer til lederniveau 1)* |
| 27 | Figur 14: Kønsfordeling i fysisk helbred* | 59 | Tabel 8: Kønsfordeling i Københavns Kommunes undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023 |
| 27 | Figur 15: Kønsfordeling i mentalt helbred* | 63 | Tabel 9: Afholdelse af barsel blandt mandlige ansatte |
| 28 | Figur 16: Kønsforskel i middellevetid | 63 | Tabel 10: Antal mandlige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning* |
| 31 | Figur 17: Kønsfordeling for tryghed/utryghed | 69 | Tabel 11: Kønsfordeling blandt ansatte, der har afholdt børns sygedag fordelt efter forvaltning* |
| 33 | Figur 18: Mænd og kvinders mest benyttede transportformer | | |
| 33 | Figur 19: Kønsfordeling blandt besøgende på Københavns kultur- og fritidsinstitutioner | | |
| 36 | Figur 20: Kønsfordeling blandt ansatte i Københavns Kommune | | |
| 36 | Figur 21: Køn- og aldersfordeling blandt ansatte i Københavns Kommune | | |
| 45 | Figur 22: Andel af kvinder og mænd på deltid | | |
| 45 | Figur 23: Andel af kvinder og mænd, der arbejder deltid blandt de 10 største overenskomster* | | |
| 49 | Figur 24: Kønsopdelt lønstatistik for de 10 største overenskomstgrupper* | | |
| 55 | Figur 25: Kønsfordeling blandt topchefer og chefer i Københavns Kommune og alle kommuner** | | |

Indledning

Som Danmarks største kommune og arbejdsplads har Københavns Kommune et særligt ansvar for at understøtte og fremme kønsligestilling blandt byens borgere og kommunens ansatte. Derfor er der i dette års kønsligestillingsredegørelse lagt vægt på at beskrive en række forskellige områder for borgerrettet og personalerettat kønsligestilling, der samlet kan belyse udfordringer, der kræver særlig opmærksomhed for at fremme kønsligestillingen i kommunen.

Hvordan går det med kønsligestillingen i Københavns Kommune?

Kønsopdelt data og viden kan gøre os klogere på, hvordan det går med kønsligestillingen i Københavns Kommune som by og som arbejdsplads. Det kan fortælle, om der er udfordringer eller behov, der knytter sig til køn, som det vil være relevant at tage højde for i planlægningen af kommunens borgerrettede og personalerettede arbejde og i udviklingen af nye indsatser til gavn for københavnere.

Første del af kønsligestillingsredegørelsen består derfor af kønsopdelt data og viden for fire borgerrettede og fire personalerettede områder, der bredt belyser kønsligestilling i Københavns Kommune. Der indgår desuden status på Københavns Kommune tværgående personalerettat måltal for kønsbalanceret ledelse og fædres afholdelse af barsel og børns sygedage. For hvert af områderne præsenteres områdets relevans, kønsopdelt data for Københavns Kommune samt viden og evt. relevante anbefalinger på området. Følgende områder belyses:

- børn og unge
- LGBT+
- sundhed
- brug af byen
- det kønsopdelte arbejdsmarked
- ledelse
- arbejdsmiljø og trivsel
- barsel og børns sygedage

Redegørelsens anden del giver en status på implementeringen af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026 blandt byens borgere, brugere af byen og kommunens ansatte. Her præsenteres udvalgte igangværende indsatser på tværs af kommunen og i de forskellige forvaltninger. Indsatserne præsenteres tematisk inddelt efter kønsligestillingspolitikens indsatsområder.

Samlet set giver kønsligestillingsredegørelsen grundlag for en vurdering af, hvordan det går med kønsligestillingen i Københavns Kommune på en række udvalgte områder. Redegørelsen belyser komplekse problemstillinger, som vedrører mange af forvaltningernes kerneopgaver, og områder, hvor der allerede er igangsat indsatser, der kan understøtte kønsligestilling blandt børn, unge og ældre borgere og kommunens ansatte.

God læselyst!

Ligestillingsenheden

Fakta / Køn

I kønsligestillingsredegørelsen forstås køn som en samlet betegnelse for køn, kønsidentitet og kønsudtryk. Det kan både betyde mænd, kvinder, nonbinære og andre kønsidentiteter. Udover køn har fx seksuel orientering, etnicitet, alder, social klasse, uddannelsesniveau og/eller handicap mv. indflydelse på vores måde at forstå os selv og hinanden på og på vores muligheder. Kønsligestillingsredegørelsen har fokus på køn og er begrænset af, at tilgængelige datakilder ofte udelukkende opgør køn binært (mand/kvinde) og ofte på baggrund af CPR-nr. (herunder tildelt køn)¹. I redegørelsen er data derfor overvejende opgjort pba. af binært køn, og kan derfor kun i begrænset omfang belyse eventuelle yderligere nuancer i kønsforskelle.

¹ Tildelt køn betegner det køn, der tildeles ved fødslen og som registreres med CPR nr. Tildelt køn er adskilt fra kønsidentitet, der betegner det køn, personer identificerer sig som, og som ikke nødvendigvis stemmer overens med det tildelte køn.

Kønsligestilling blandt københavnere

Københavns Kommune har gennem sin indflydelse på borgernes hverdagsliv gode forudsætninger for at bidrage til at sikre kønsligestilling – ikke blot som formel rettighed, men også ved at skabe reel ligestilling mellem kønnene. I København skal alle uanset køn og seksuel orientering have lige muligheder for at følge deres interesser og være en del af fællesskabet. Det gælder i alle livets situationer og stadier. Lige fra daginstitutioner og skoler til sociale- og sundhedstilbud, på arbejdspladser eller i byens offentlige rum. Det har Københavns Kommune et stort medansvar for at sikre – både som hjemby, som opholdssted og som byrum (Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026).

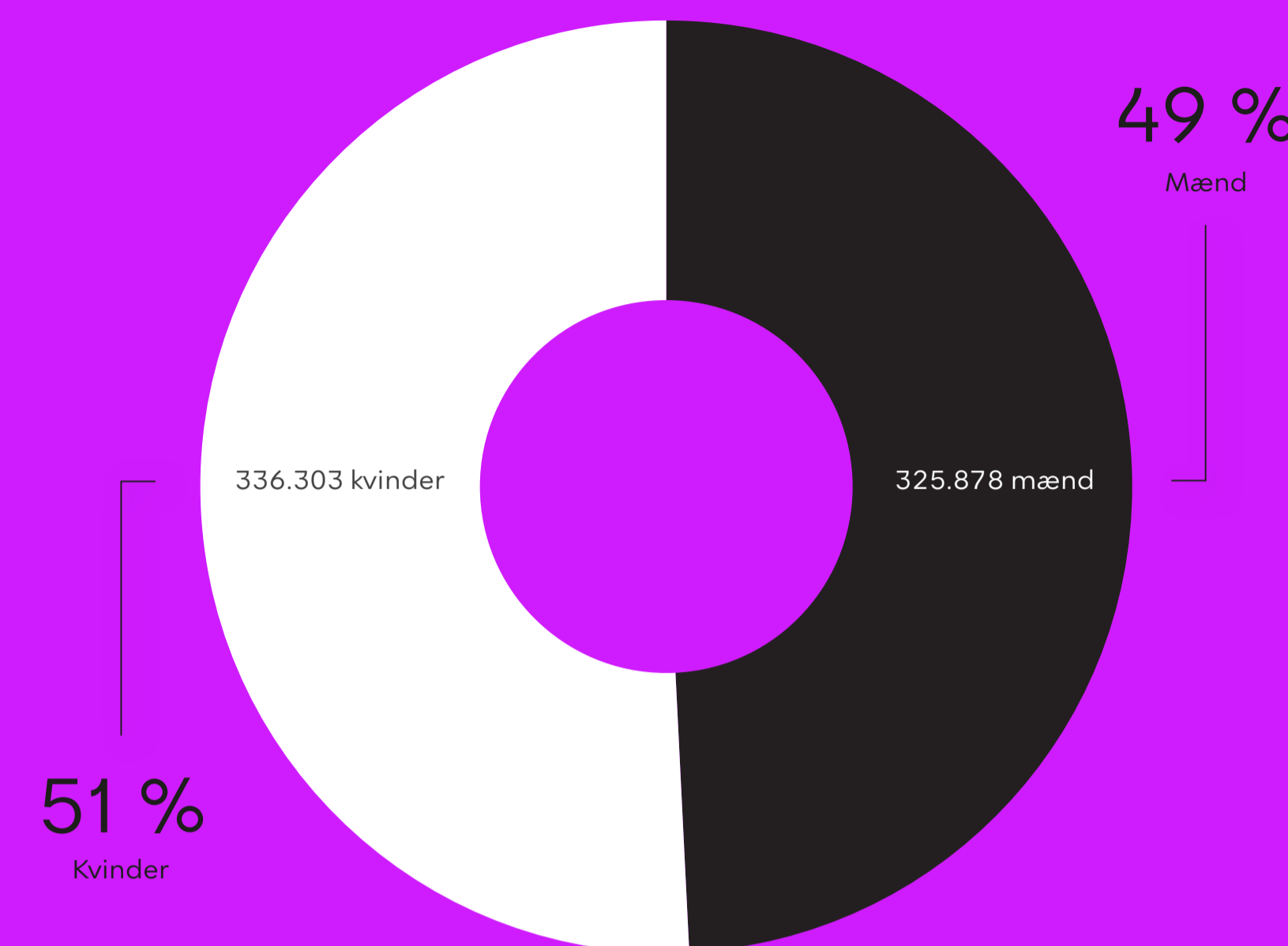
I det følgende er samlet en række kønsopdelt data og viden, der belyser kønsforskelle på en række områder i københavnernes liv, fra barn til voksen.

Nøgletal om københavnere

I 2024 bor der i alt 659.350 københavnere i Københavns Kommune. 334.684 kvinder og 324.666 mænd (figur 1).

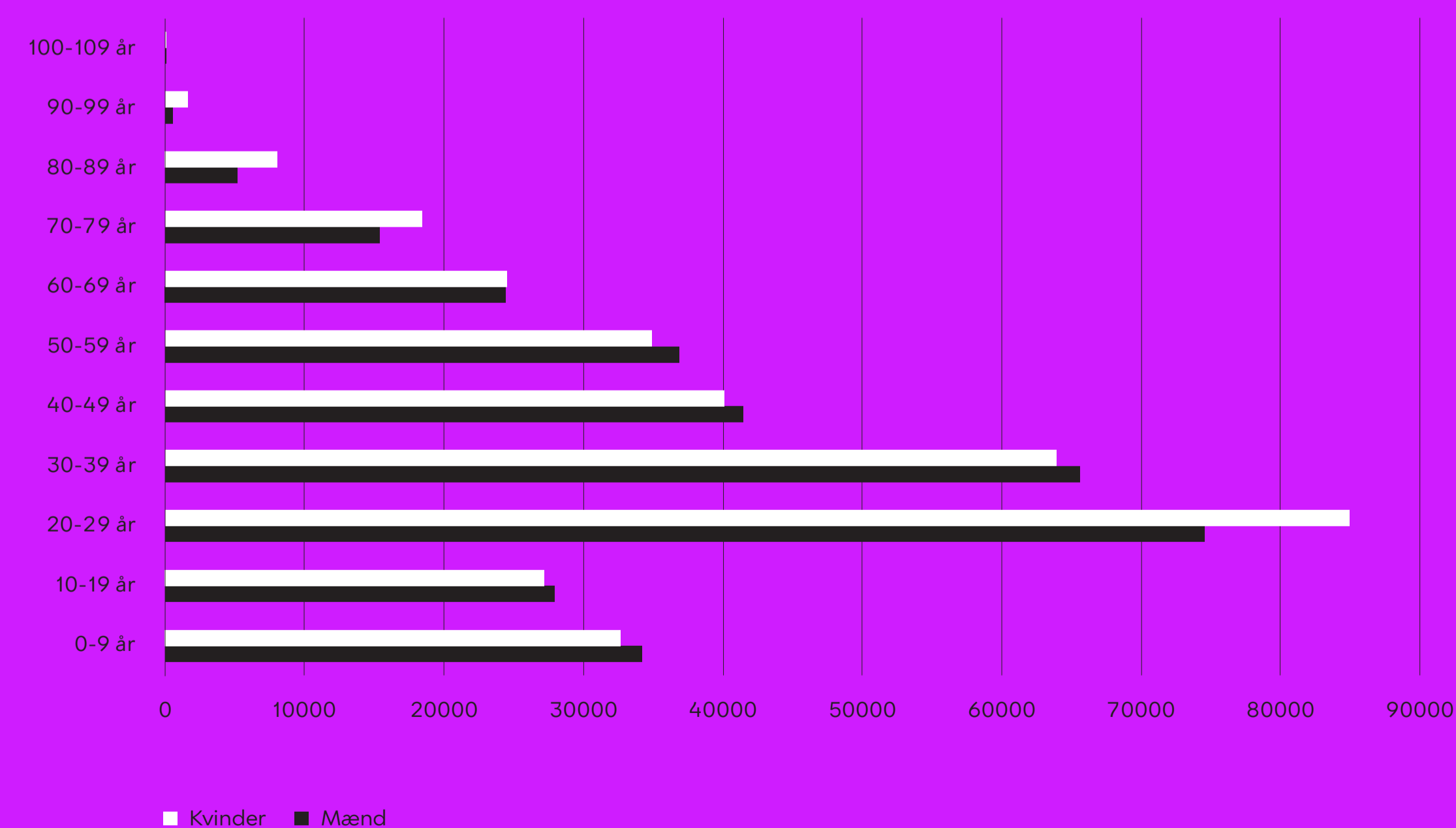
Der er lidt flere kvinder end mænd i alderen 20-29 år, men ellers går en ligelig kønsfordeling igen på tværs af aldersgrupper (figur 2).

Figur 1: Kønsfordeling blandt københavnere



Kilde: Danmarks Statistik, Folketal 3. marts 2024, København.

Figur 2: Køn- og aldersfordeling blandt københavnere



Figur 2: Køn- og aldersfordeling blandt københavnere

Børn og unge

Kønnede forventninger

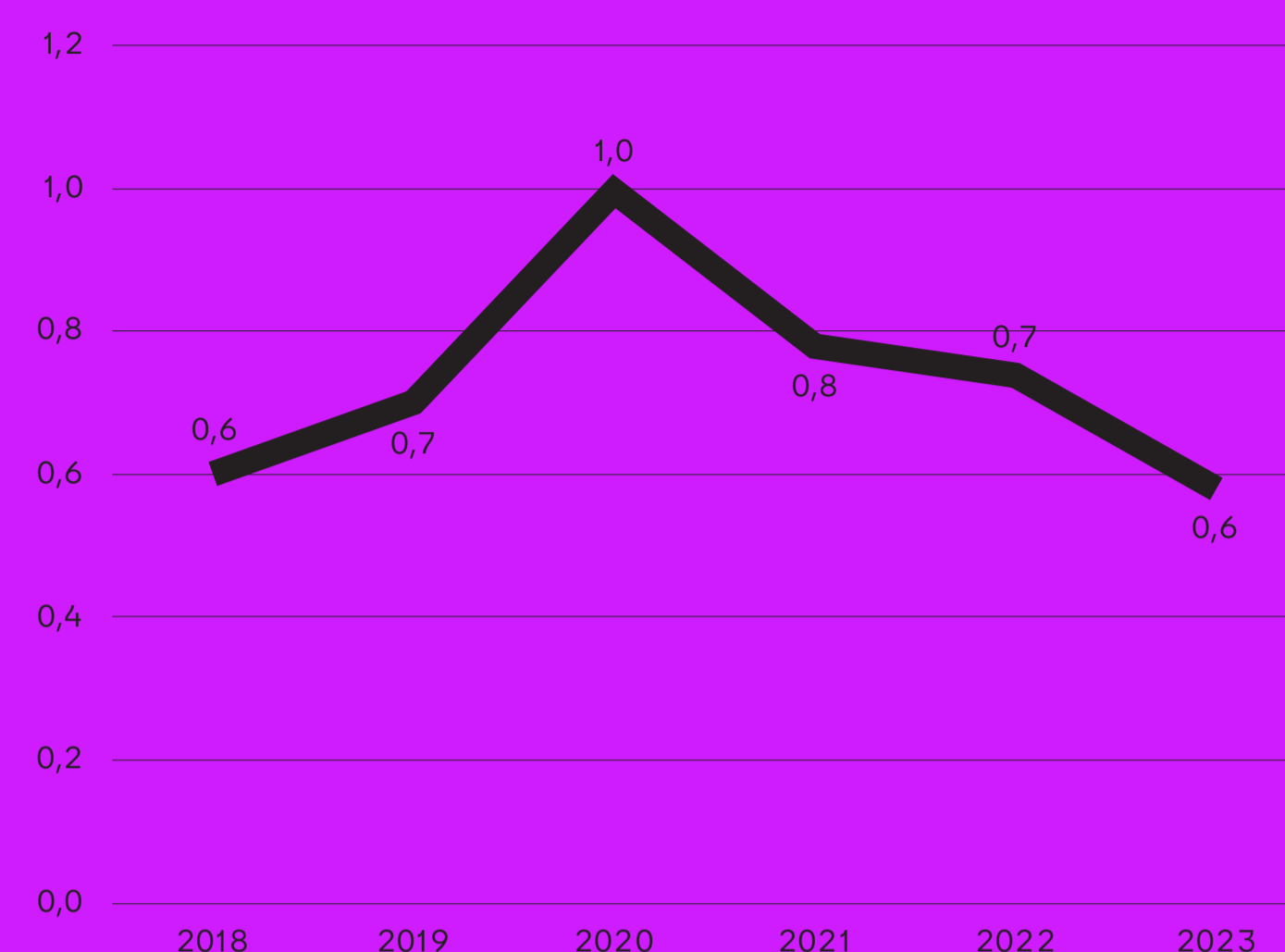
Kønsopdelt data om børn og unge i København kan give indblik i nogle af de udfordringer, som i særlig grad rammer hhv. drenge, piger og/eller LGBT+ børn og unge. Viden kan bidrage til arbejdet med at styrke børn og unges trivsel, læring og udviklingsmuligheder og sætte fokus på at håndtere kønnede udfordringer. Nationale undersøgelser viser bl.a., at der er forskel på piger og drenges faglige resultater, at der er forskel på trivslen blandt drenge og piger i folkeskolen, og at LGBT+ børn og unge i høj grad mistrives og udsættes for diskrimination (Børne- og Undervisningsministeriet 2022, VIVE 2024a, Børns Vilkår og Trygfonden 2020, LGBT+ Danmark 2021). Selvom det umiddelbart er forskellige problematikker, så peger eksperter på, at fællesnævneren er, at elever kan have svært ved at leve op til de kønnede forventninger (KVINFO 2024).

Kønnede forskelle i faglige resultater

Undersøgelser viser, at der generelt er stor forskel på piger og drenges faglige resultater, og at tendensen er stigende (Børne- og Undervisningsministeriet 2022). Generelt klarer drenge sig dårligere i uddannelsessystemet end piger, og også i Københavns Kommunes ses denne forskel på drenge og pigers faglige resultater. Her er tendensen dog ikke stigende, men faktisk faldende siden 2020 (figur 3).

Alle børn og unge uanset køn skal have lige muligheder for at blive dygtige og følge deres interesser (Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026). Drenge og piger i Københavns Kommune har som udgangspunkt gennemsnitligt samme socioøkonomiske baggrund, og da der ikke er videnskabelig evidens for biologisk forskel i kognitiv udvikling, skal årsagen til forskellen findes i andre parametre. I et ligestillingsperspektiv er en af årsagerne samfundets kønnede forventninger til de unge og de unges forventninger til dem selv (Gerlach 2017). Kønsforskelle i faglige præstationer kan være et problem, fordi elevernes faglige niveau ved afslutningen af grundskolen kan have konsekvenser for elevernes videre uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Drenge og mænd præsterer generelt dårligere i uddannelsessystemet, hvorfor eksperter peger på behovet for indsatser, der tager højde for, hvordan kønnede forventninger til børn og unge påvirker deres udvikling, interesser og trivsel, og dermed også deres faglige resultater (Børne- og Undervisningsministeriet 2024).

Figur 3: Forskel ml. drenge og pigers afgangskarakterer i København



Kilde: Børne- og undervisningsministeriet 2024.

Opgørelsen er baseret på afgangselever i Københavns folke- og specialskoler. Privatister indgår ikke.

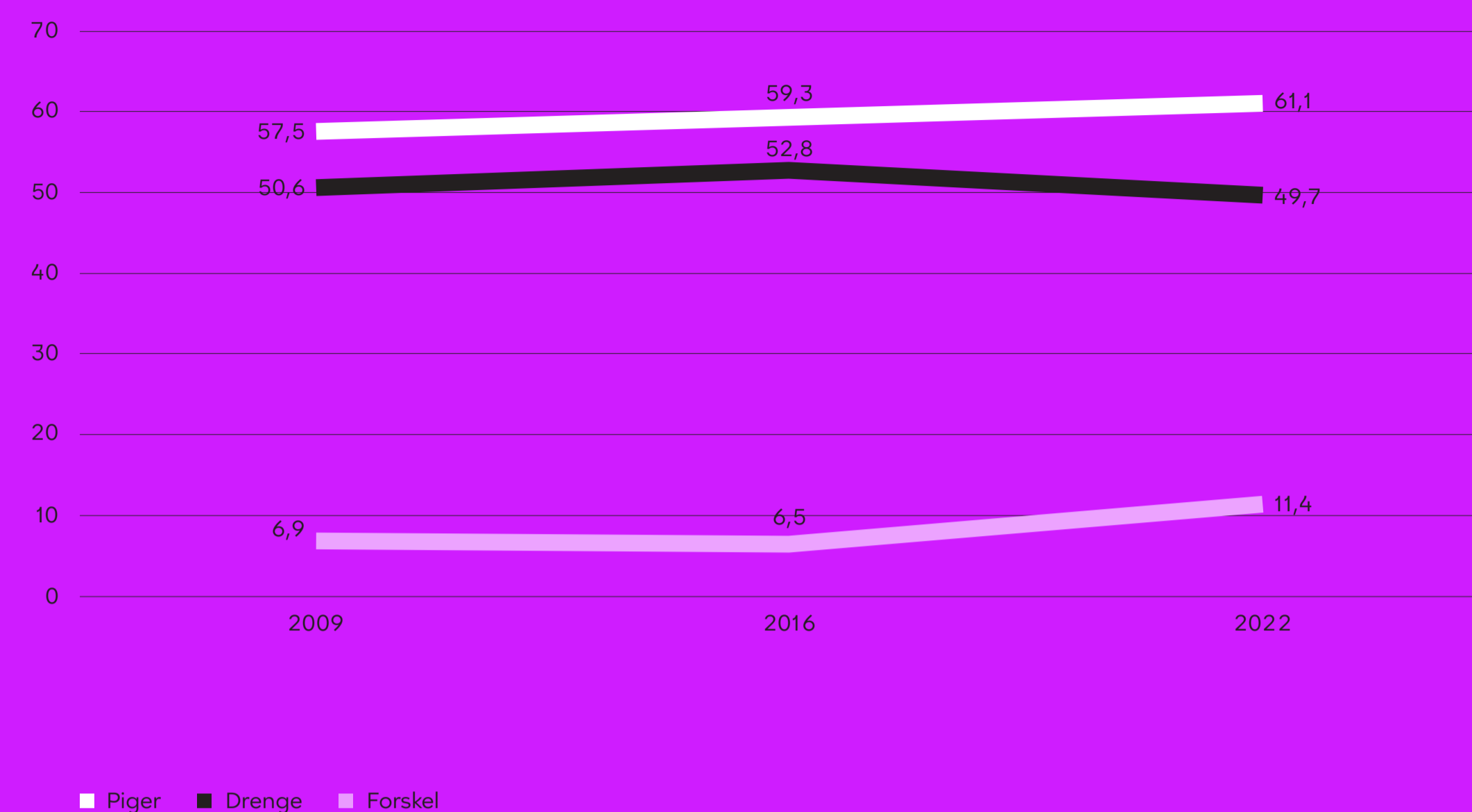
Perspektiv / Hvad siger eksperterne?

En ekspertgruppe, nedsat af Børne- og Undervisningsministeren, har i 2023 undersøgt betydningen af køn for faglig udvikling, læring og trivsel i dagtilbud, folkeskole og ungdomsuddannelser. Ekspertgruppen anbefaler bl.a., at kønsstereotype forventninger til børn og unge modvirkes, at fagprofessionelle opkvalificeres med viden om køn, og at fokus på køn ifm. uddannelsesvejledning styrkes (Børne- og Undervisningsministeriet 2024).

Perspektiv / Drenges tilslutning til ligestilling falder

Figur 4 viser, at fra 2016 til 2022 er drenges tilslutning til kønsmæssig ligestilling under niveauet fra 2016, mens pigers tilslutning forsætter med at stige. Et stigende antal drenge i 8. klasse anser bl.a. mænd for at være bedre kvalificerede til ledelsesarbejde, politisk arbejde og arbejdsmarkedet mere generelt (DPU 2024).

Figur 4: Holdning til ligestilling blandt unge i Danmark



Kilde: DPU 2022. ICCS undersøger, hvordan 8. klasselever i Danmark forholder sig til demokrati, politisk og samfundsforhold, herunder også deres holdning til kønsmæssig ligestilling. Undersøgelsen bruger en pointskala, hvor en højere score viser en højere tilslutning til kønsmæssig ligestilling. Elevernes holdning til ligestilling undersøges via en række udsagn om kvinders og mænds roller i samfundet, som eleverne skal forholde sig til deres grad af enighed.

Perspektiv /

Kønnede forventninger til børn og unge

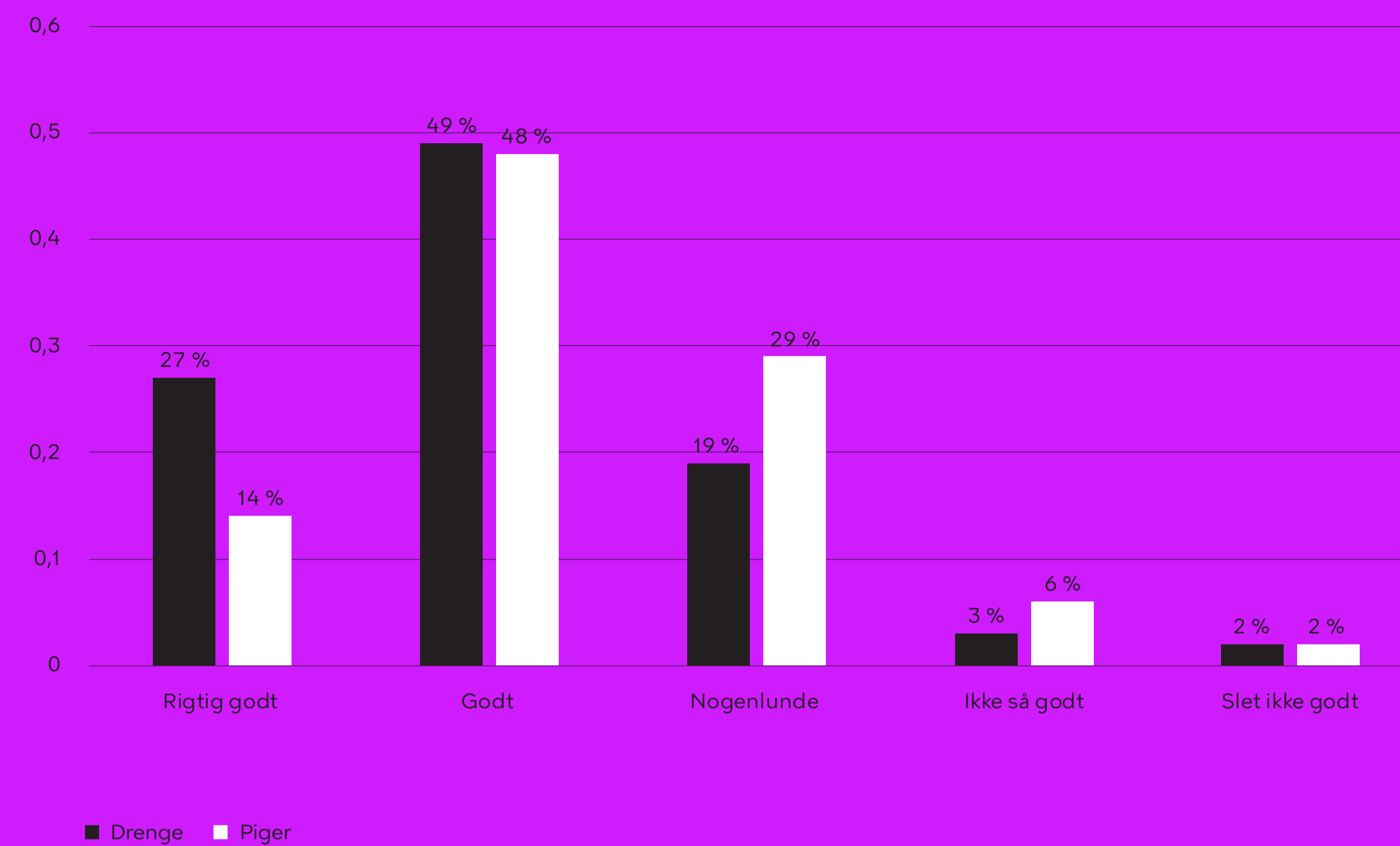
Undersøgelser viser, at danske folkeskoleelever oplever kønnede forventninger til, hvordan de skal være, og eksperter peger på, at kønnede forventninger begrænser elevernes muligheder for at udvikle sig og for at lykkes, hvilket kan lede til mistrivsel (Børns Vilkår 2020, Børns Vilkår 2022 og Sex & Samfund 2021).

Piger trives dårligere og oplever højere præstationspres

God trivsel har afgørende betydning for børns personlige, læringsmæssige og sociale udvikling, og de fleste børn i København trives godt. Undersøgelser viser dog, at der er tiltagende kønsforskelle i trivsel blandt børn og unge, og at pigers trivsel er faldende (Skolebørnsundersøgelsen 2022, Statens Institut for Folkesundhed 2023). Af figur 5 fremgår, at der er flere drenge end piger, der har det 'godt' eller 'rigtig godt' både i skolen, fritiden og derhjemme (Børnesundhedsprofilen 2023).

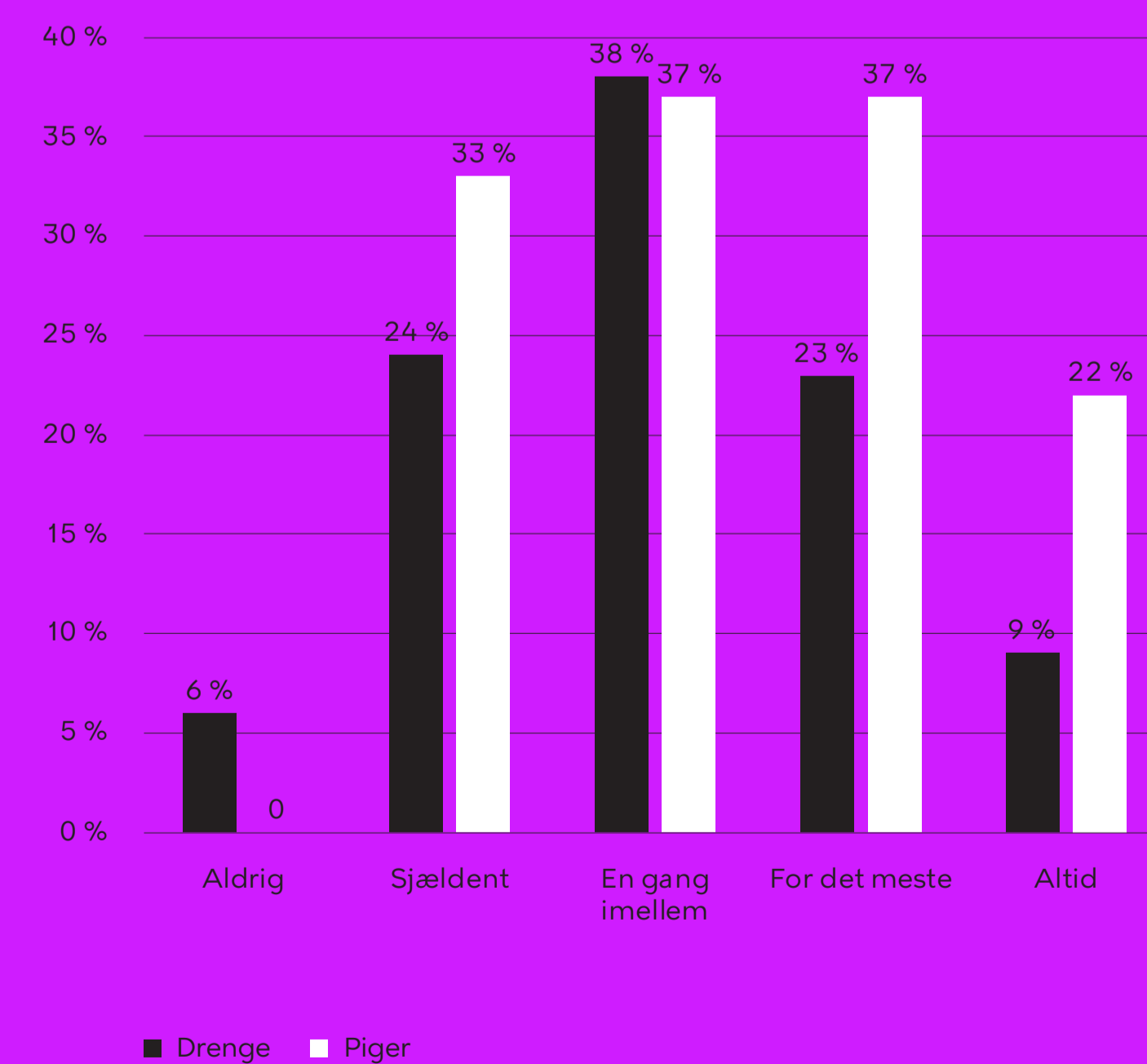
Ud over kønsforskelle i piger og drenges generelle trivsel i skolen, er der også kønsforskelle i oplevelsen af præstationspres blandt unge på kommunens højere klassetrin. Generelt oplever børn og unge i stigende grad præstationspres og et øget tempo, der præger mange forskellige aspekter af deres liv (Görllich m.fl. 2022). I Københavns Kommune oplever flere piger end drenge præstationspres, særligt i 9. klasse. Det gælder både oplevelsen af at have for meget at se til, pres over test og eksamener, og utilfredshed med eget udseende. Mere end dobbelt så mange piger (22 %) som drenge (9 %) føler sig altid pressede af test, karakterer og eksamener (figur 6).

Figur 5: Kønsfordeling i trivsel blandt elever i 9. klasse



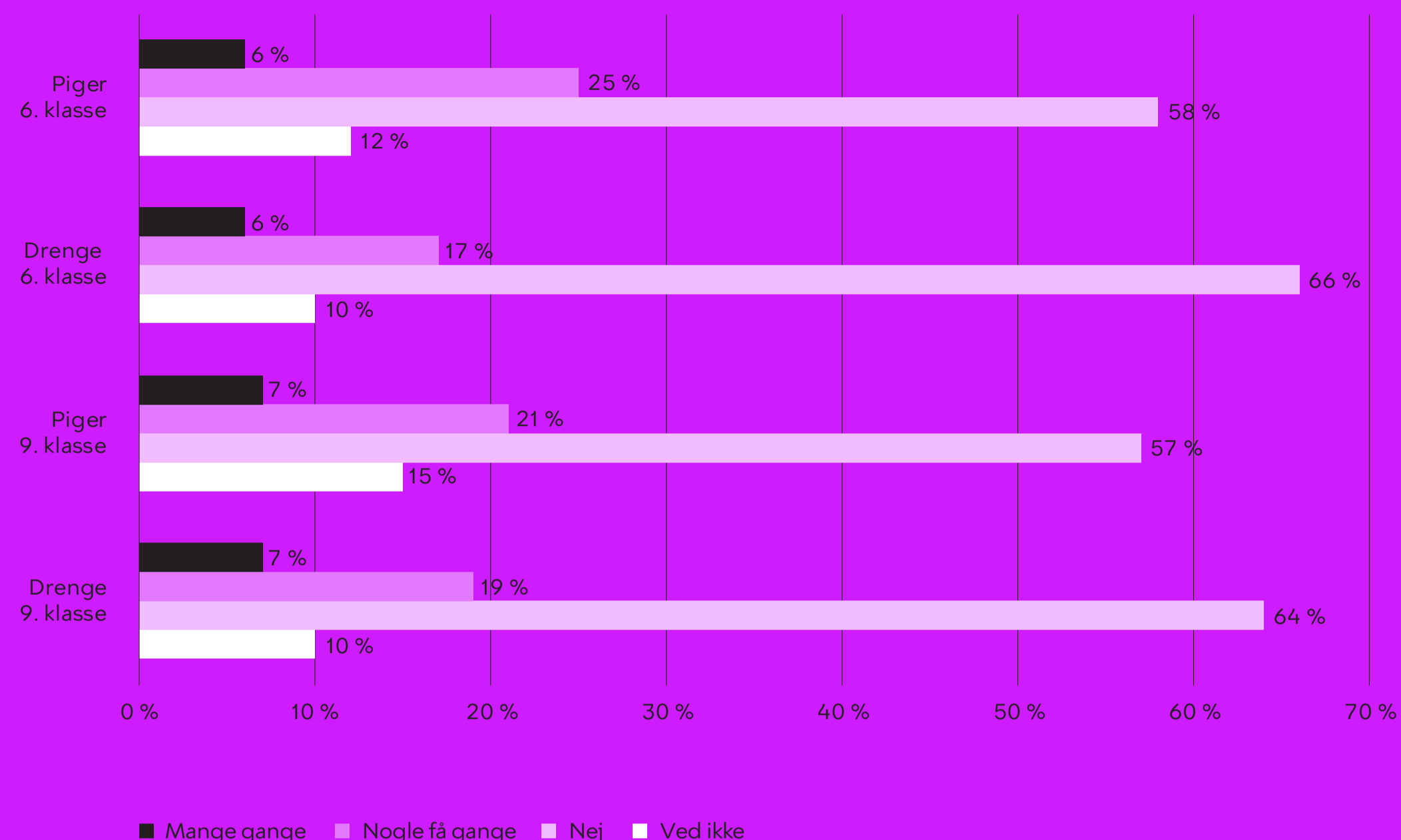
Kilde: Børnesundhedsprofilen 2023, besvarelser på spørgsmålet, 'Hvordan har du det for tiden i skolen?'.

Figur 6: Kønsfordeling i præstationspres blandt elever i 9. klasse



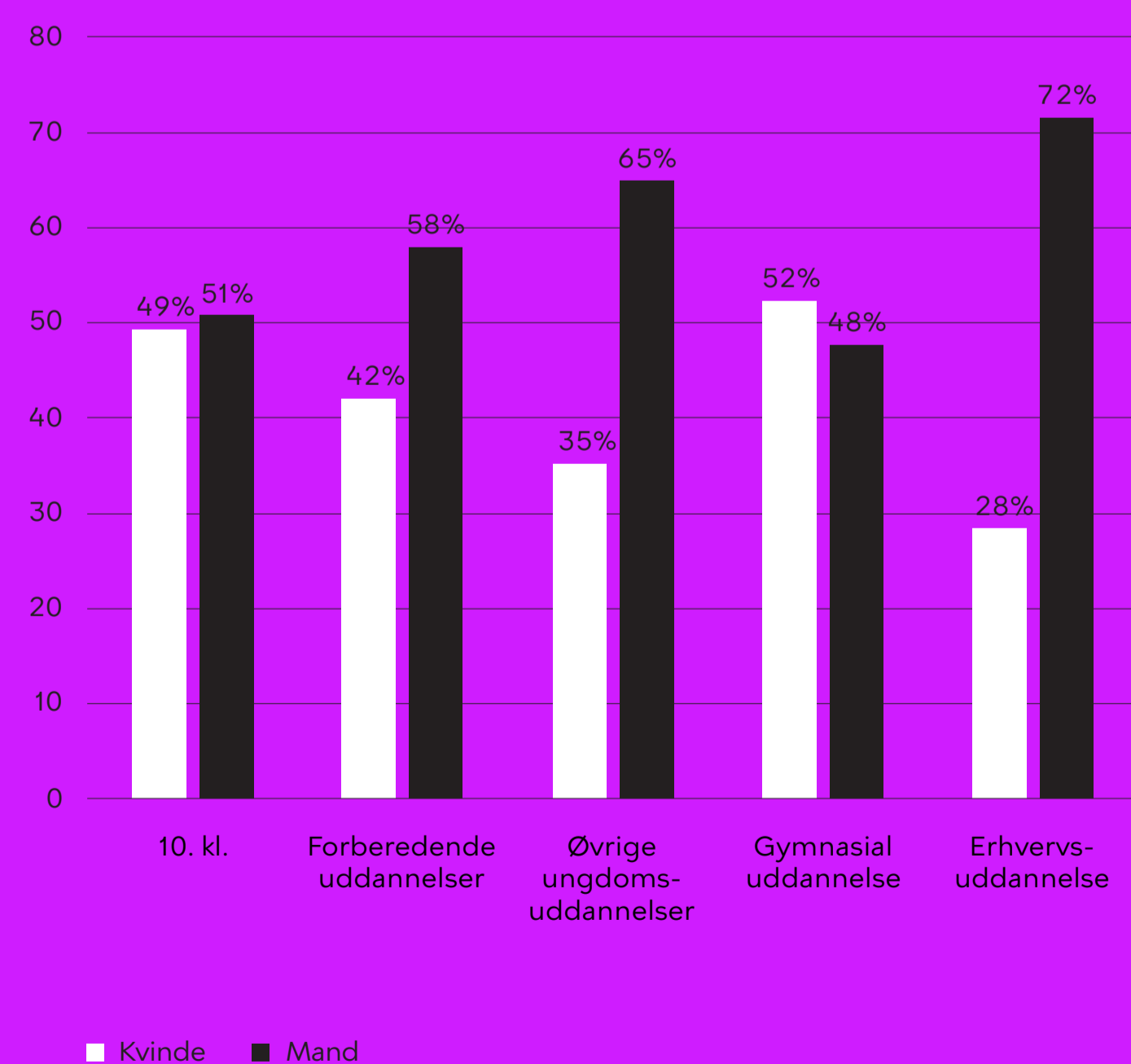
Kilde: Børnesundhedsprofilen 2023, besvarelser på spørgsmålet, 'Føler du dig presset af test, eksamener og karakterer?'.

Figur 7: Kønsforskelle blandt børn og unge, der har oplevet forskelsbehandling pba. køn



Kilde: Københavns Kommunes Børnesundhedsprofil 2023, besvarelser på spørgsmålet, 'Tænk på de sidste 2 måneder: Har du oplevet at blive forskelsbehandlet, dvs. blive behandlet dårligere end andre på grund af fx køn, udseende, fødeland, hudfarve, religion eller handicap?'

Figur 8: Kønsfordelingen i valg af ungdomsuddannelse



Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet, 1. prioritetsansøgninger fra 9. og 10. klasses elever med bopæl i København fordelt på alle uddannelsesgrupper 2023. Forberedende uddannelser omfatter forberedende grunduddannelse og produktionsskole, øvrige ungdomsuddannelser omfatter erhvervsgrunduddannelse (egu), kombineret og særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse, gymnasial uddannelse omfatter STX, HTX, HHX, HF, Pre-IB, IB og 2-årig STX.

Nationale undersøgelser peger i tråd med dette på, at bl.a. utilfredshed med kroppen, perfektionskultur, tilgængelighed på sociale medier m.m., medvirker til et stort præstationspres for børn og unge og særligt for piger (Børns Vilkår 2020a). Mens flere piger end drenge føler sig pressede, viser undersøgelser, at det er mindre legitimt for drenge end for piger at føle sig presset og stresset. Børn fortæller, at drenge skal være mere ligeglade, de skal være stærke og ikke vise svagheit, mens piger skal være dygtige, seriøse og rolige. Piger oplever, at der ligger et særligt forventningspres på deres køn, mens drenge, som føler pres og stress, kan have en oplevelse af, at deres følelser er mindre legitime, og at det kan være svært at bede om hjælp (Børns Vilkår 2020).

Forskelsbehandling i folkeskolen

Foruden kønsforskelle i trivsel og følelsen af præstationspres, er der også kønsforskelle blandt børn og unge, der har oplevet forskelsbehandling på baggrund af bl.a. køn. Lidt mere end hver fjerde af de københavnske børn i hhv. 6. og 9. klasse angiver, at de har oplevet forskelsbehandling inden for de seneste to måneder. For 6. klasse er det en tydelig stigning fra 2021, hvor hvert femte barn oplevede forskelsbehandling. De tre hyppigste årsager til forskelsbehandlingen angives som 'køn', 'udseende' og 'fødeland og/eller hudfarve'. Flere piger end drenge i 6. klasse har oplevet at blive forskelsbehandlet, mens der ikke er forskel mellem drengene og pigernes oplevelse i 9. klasse (figur 7).

Kønsstereotype forventninger

Undersøgelser peger på, at børn og unge mødes af forskellige forventninger afhængigt af køn, og at det risikerer at begrænse både drenge og pigers muligheder for adgang til faglige interesseområder og fællesskaber. De kønsspecifikke forventninger til børn og unge bliver ofte fremhævet som en af årsagerne til de store kønsforskelle i unges uddannelsesvalg. I en undersøgelse blandt danske unge mellem 15 og 22 år svarer 57 % af de unge, at de opfatter nogle uddannelser som maskuline eller feminine, og 59 % af de unge mænd og 46 % af de unge kvinder angiver, at det påvirker deres uddannelsesvalg, om uddannelsen har et ry som værende feminin eller maskulin (Epinion for KL m.fl. 2022). Samme undersøgelse viser, at det typisk er forældrene, som de unge går til for at tale om uddannelsesvalg, og mindre end hver tredje bruger uddannelsesvejlederen.

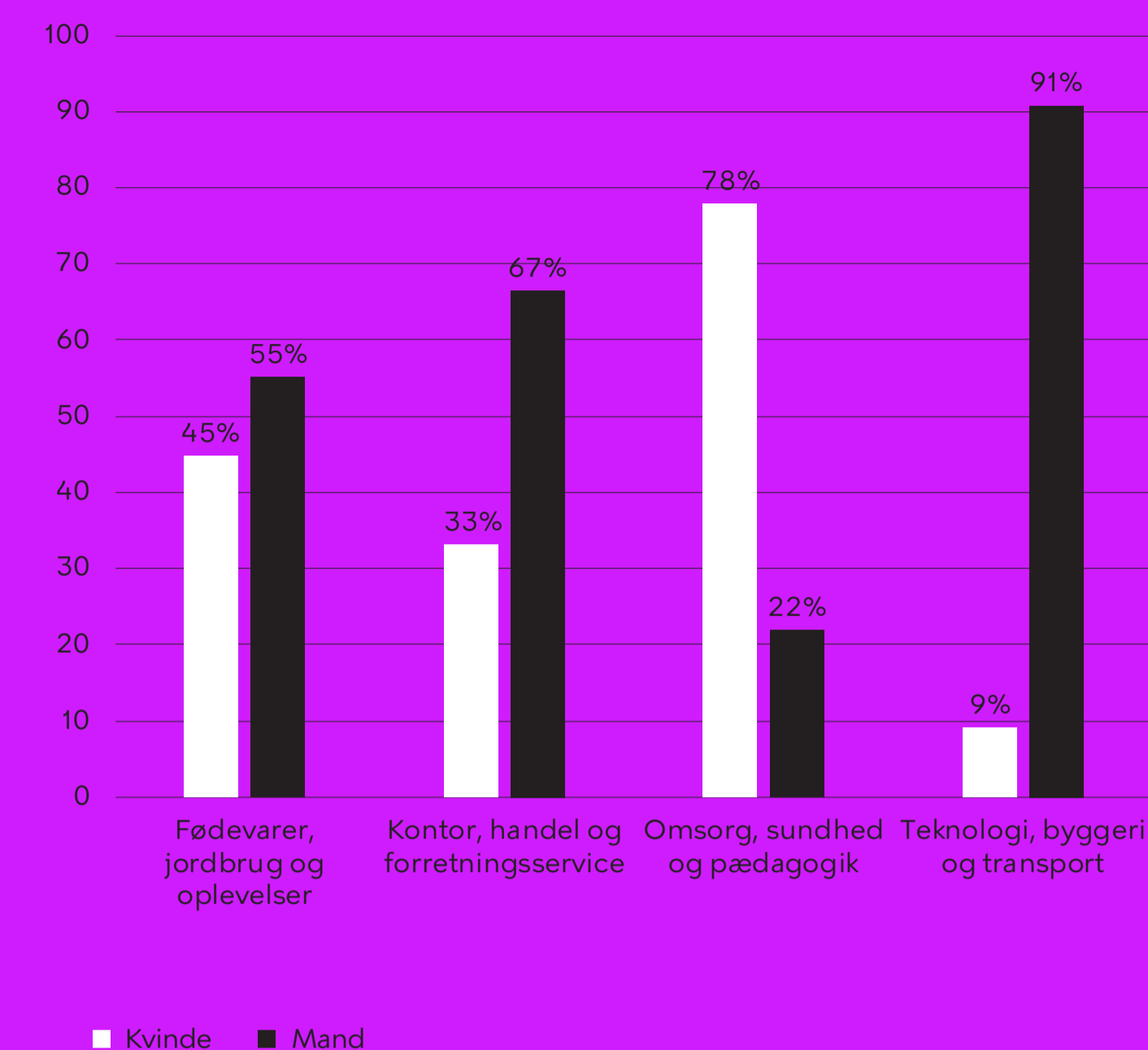
Flere kvinder end mænd vælger uddannelse inden for omsorg, undervisning og humaniora, mens flere mænd end kvinder vælger mere håndværksprægede fag og teknik. Nogle af de faggrupper, der er størst mangel på i dag såsom murere og social- og sundhedsassistenter er blandt de faggrupper, hvor der er mindst kønsbalance (Beskæftigelsesministeriet 2024).

Kønsforskelle i fagområde og uddannelsesvalg ses også i Københavns Kommune. Kønsfordelingen i 1. prioritetsansøgninger for elever med bopæl i København i 2023 viser tendensen (figur 8). Den største kønsforskel i disse uddannelsesvalg ses på erhvervsuddannelserne, hvor 72 % mænd og 28 % kvinder søgte optagelse som deres 1. prioritet.

Perspektiv / Diversitet i SOSU-faget

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har i maj 2024 lanceret en ny handlingsplan for mænd og drenge ligestilling. Handlingsplanen sætter med en række konkrete initiativer fokus på nogle af de områder, hvor kønsuligheden rammer drenge og mænd – bl.a. ift. uddannelse. Med handlingsplanen afsættes midler frem til 2027 for at udvikle målrettede rekrutteringsindsatser til SOSU-uddannelserne. Indsatserne skal bidrage med positive historier om SOSU-fagene, herunder skabe rollemodeller, der bryder eksisterende fordomme om fagene (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 2024).

Figur 9: Kønsfordelingen i valg af erhvervsuddannelse



Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet, 1. prioritetsansøgninger fra 9. og 10. klasses elever med bopæl i København fordelt på erhvervsuddannelser 2023

Den store kønsforskel i valget af erhvervsuddannelse viser, at flere mænd end kvinder i Københavns Kommune søgte om optagelse på erhvervsuddannelserne 'Fødevarer, jordbrug og oplevelser', 'Kontor, handel og forretningsservice' samt 'Teknologi, byggeri og transport' som deres 1. prioritet i 2023 (figur 9). Størst er kønsforskellen på erhvervsuddannelsen 'Teknologi, byggeri og transport', hvor 91 % mænd og 9 % kvinder søgte om optagelse som deres 1. prioritet i 2023. Af figur 9 fremgår desuden, at næsten fire gange så mange kvinder som mænd søgte optagelse på erhvervsuddannelsen 'Omsorg, sundhed og pædagogik' som deres 1. prioritet i 2023, hvor kønsfordelingen var 78 % kvinder og 22 % mænd.

Kønsforskelle i uddannelsesvalg afspejles på det danske arbejdsmarked. Kvinder og mænd befinder sig i forskellige sektorer og brancher og varetager forskellige jobs, og mænd er i højere grad end kvinder i toppen af stillingshierarkierne. Selvom der ikke er én forklaring på det kønsopdelte arbejdsmarked, er en

fællesnævner på tværs af forklaringer, at der er kønsforskelle i uddannelsesvalg (VIVE 2022). Derfor anbefaler eksperter bl.a., at elever i folkeskolen får en bredere og mindre kønsstereotyp uddannelsesvejledning (Børne- og Undervisningsministeriet 2024). Uddannelsesvalg, arbejdsdeling i familien og kønsopdeling på arbejdsmarkedet hænger sammen og betyder, at udviklingen imod et mindre kønsopdelt arbejdsmarked kræver forandringer både i familiernes arbejdsdeling, uddannelsesvalg og jobvalg (VIVE 2022).

Faglige resultater, trivsel, præstationspres, oplevelser med forskelsbehandling samt uddannelsesvalg er nogle af de områder, hvor der er forskelle mellem piger, drenge, og hvor eksperter anbefaler særlig opmærksomhed (Børne- og Undervisningsministeriet 2024, Børns Vilkår 2020). Der er desuden udfordringer med trivsel, præstationspres og oplevelser af forskelsbehandling blandt LGBT+ børn og unge, der belyses nærmere i afsnittet, LGBT+.

LGBT+

Flere undersøgelser viser, at mange LGBT+ personer i Danmark mistrives. Studier af LGBT+ personers trivsel viser, at ensomhed, diskrimination, manglende åbenhed og negative reaktioner på åbenhed er de mest gennemgående trivselsudfordringer (Als Research 2020). Det er særligt LGBT+ børn og unge, ledige LGBT+ personer samt transpersoner og nonbinære, der er i risiko for mistrivsel og/eller diskrimination (Als Research 2022, 2019, VIVE 2024a, LGBT+ Danmark 2021).

Op mod halvdelen af LGBT+ personer oplever diskrimination

Der er begrænset data på kommuneniveau for LGBT+ personer, men eksisterende datakilder fra regionerne kan være med til at kaste lys over situationen. 17 % LGBT+ personer i Region Hovedstaden har oplevet diskrimination på baggrund af deres kønsidentitet, mens 42 % har oplevet diskrimination på baggrund af deres seksuelle orientering (figur 10). Antallet er på linje med landsgennemsnittet, der ligger på hhv. 19 og 41 %.

Data viser, at 49 % lesbiske, 39 % bøsser, 57 % biseksuelle og 74% transpersoner og nonbinære har oplevet diskrimination pba. deres kønsidentitet eller seksuelle orientering. Transpersoner og nonbinære oplever således markant mere diskrimination end ikke-LGBT+ personer. Undersøgelser viser desuden, at diskrimination oftest foregår på gaden/offentlige steder. 24 % af LGBT+ personer i Region Hovedstaden har oplevet diskrimination på gaden eller andre offentlige steder. 20 % har oplevet diskrimination på arbejdspladsen el-

ler uddannelsesstedet, 13 % i nattelivet og 4 % i foreningslivet (Als Research 2022).

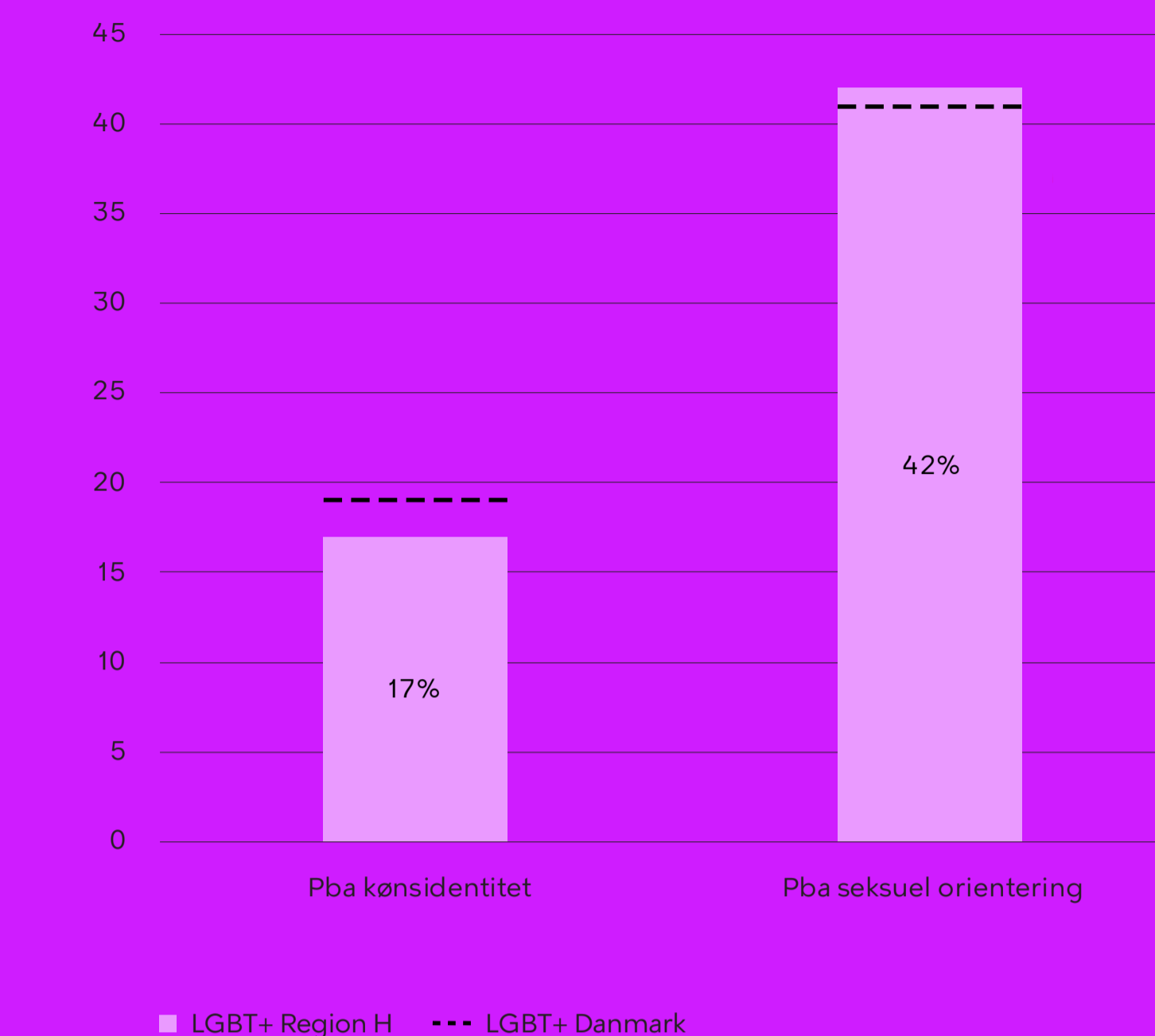
Ud over diskrimination viser undersøgelser et stort omfang af ensomhed blandt LGBT+ personer. 5-6 gange flere LGBT+ personer end ikke-LGBT+ personer var på landsplan ensomme i 2022. 5 % af ikke LGBT+ personer var ensomme, mens 28 % af LGBT+ personer og 46 % af transpersoner var ensomme (Als Research 2022).

Større mistrivsel blandt LGBT+ børn og unge

Mens det præcise antal af LGBT+ børn og unge er ukendt, peger undersøgelser på, at andelen af LGBT+ børn og unge er stigende, og at deres trivsel er markant dårligere end andre børn og unge. VIVE's seneste undersøgelse på området viser, at der er 13 % LGBT+ børn og unge blandt 15-25 årige i grundskolen, ungdomsuddannelser og FGU-institutioner, og at ca. hver femte LGBT+ elev viser tegn på svær angst og depression. Det svarer til dobbelt så mange som de elever, der ikke tilhører LGBT+ gruppen (VIVE 2024). Faglig og social trivsel er vigtige forudsætninger for børn og unges læring og gennemførelse af folkeskolen og ungdomsuddannelse.

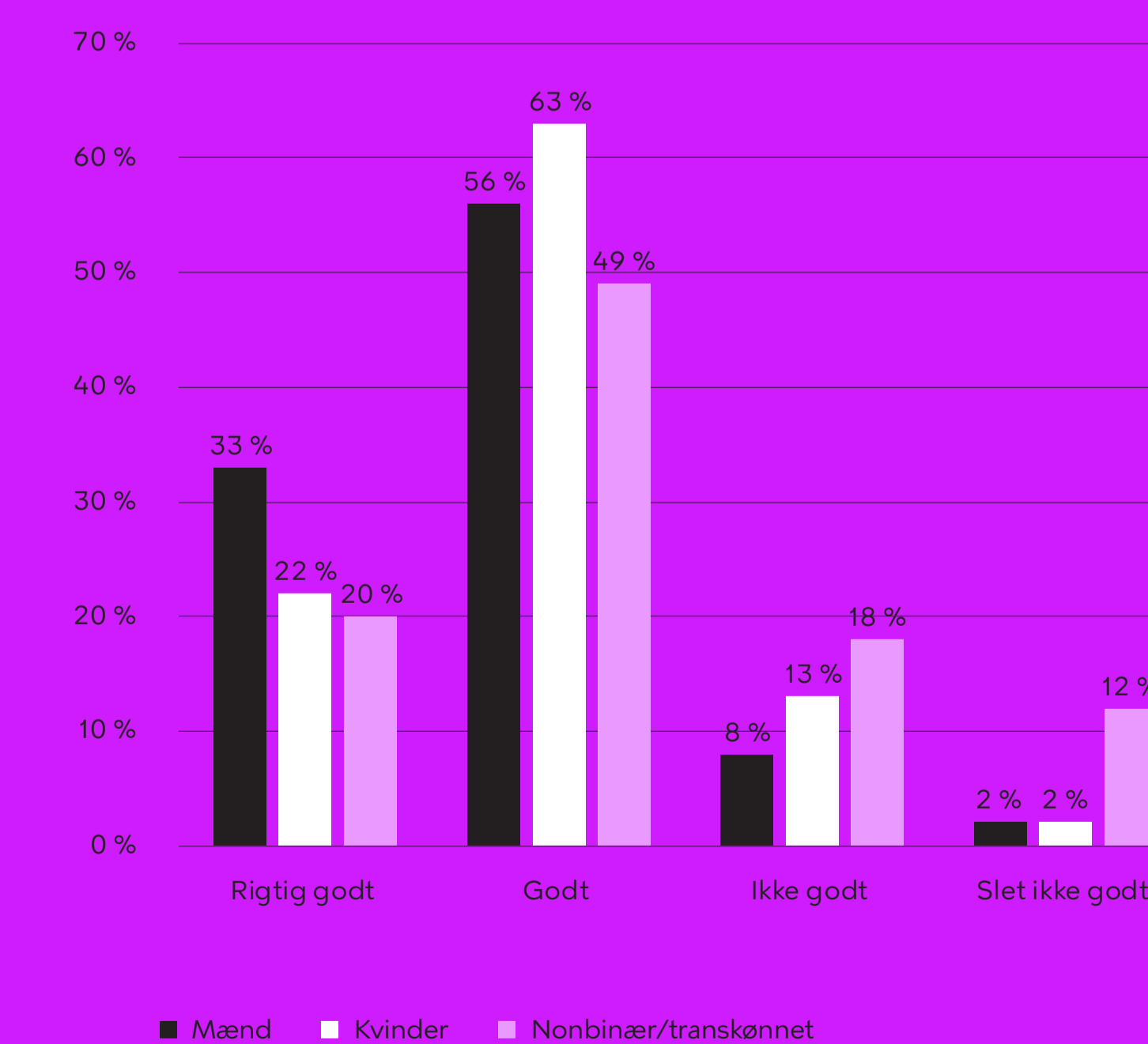
Ungeprofilen i København viser, at selvom langt størstedelen af de unge har det 'rigtig godt' eller 'godt' i skolen (87 %) og derhjemme (91 %), er der kønsforskelle i trivslen. Andelen af unge i København, der 'ikke' eller 'slet ikke' har det godt i skolen, er 10 % af mænd, 15 % kvinder, og 30 % nonbinære og transpersoner (figur 11).

Figur 10: LGBT+ personer, der har oplevet diskrimination pba. kønsidentitet og/eller seksuel orientering



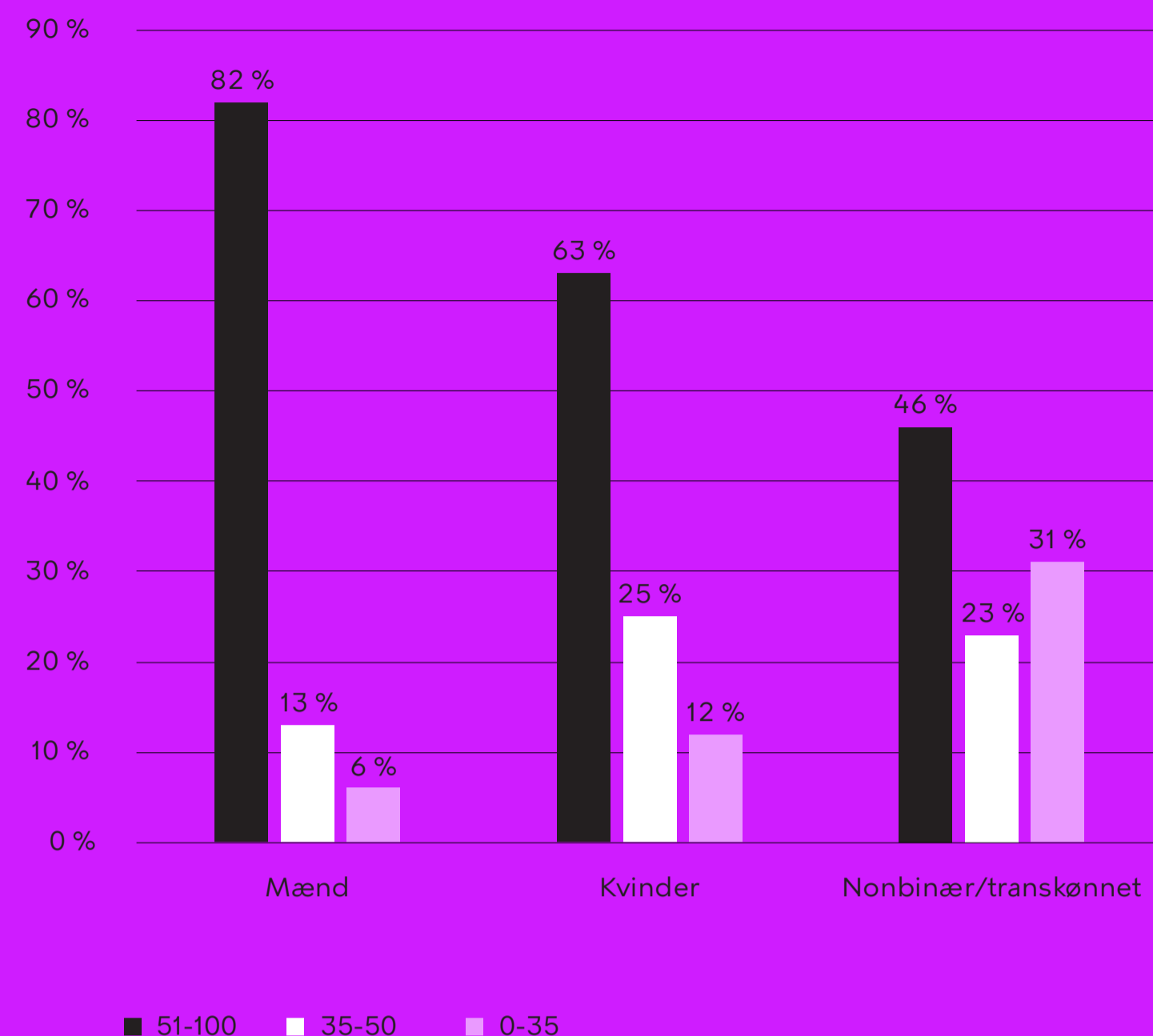
Kilde: ALS research 2022, notat: Oplevelse med diskrimination blandt LGBT+ personer i Region Hovedstaden. Respondenterne kunne vælge flere svarmuligheder.

Figur 11: Trivsel blandt 15-30 årige i København



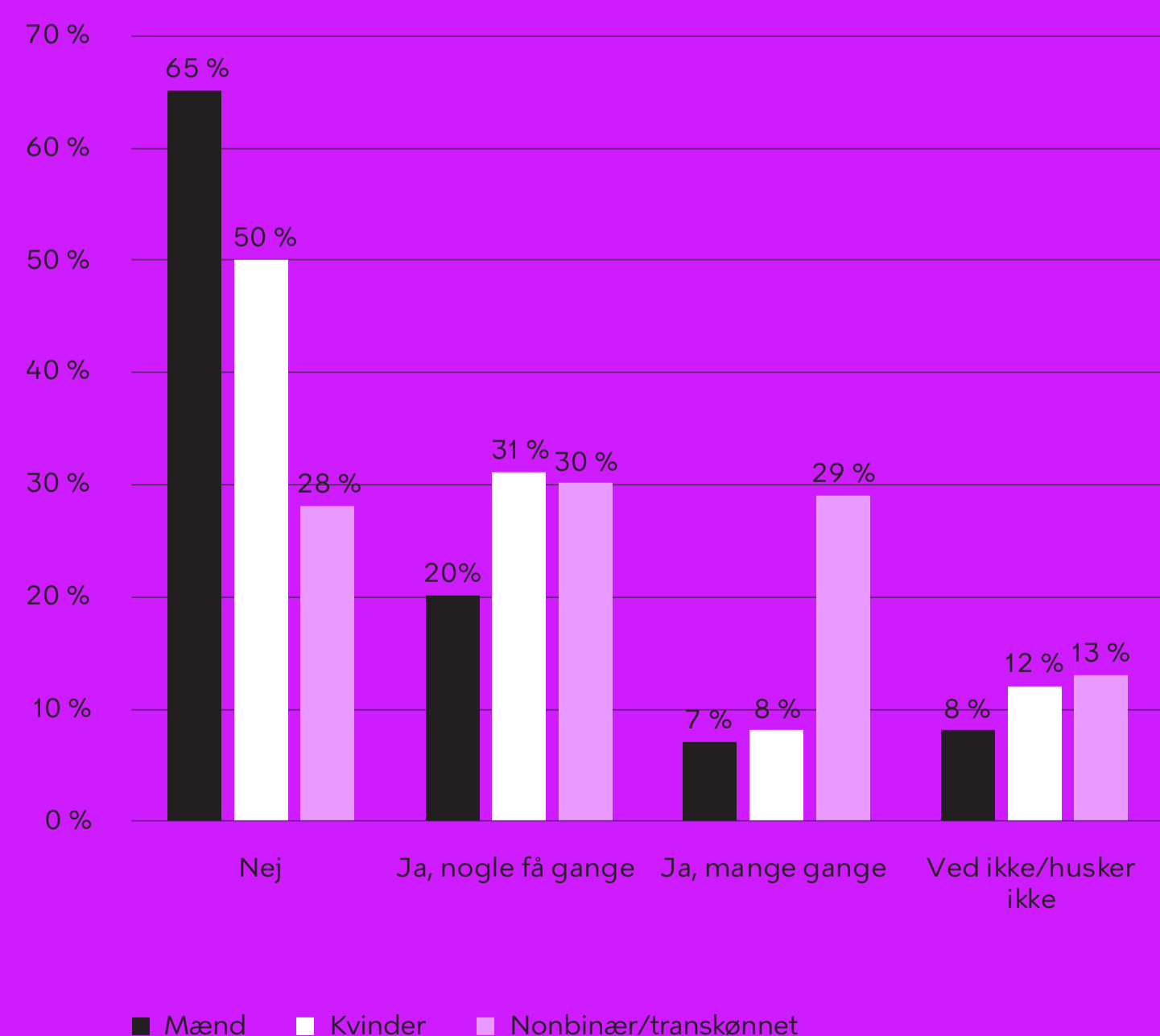
Kilde: Ungeprofilen 2023/2023 (Afdeling For Strategisk Folkesundhed), besvarelser på spørgsmålet, 'Hvordan har du det for tiden i skolen?'.

Figur 12: Trivselsindeks blandt 15-30 årige i København



Kilde: Ungeprofilen 2023/2023 (Afdeling For Strategisk Folkesundhed), WHO-5 består af fem spørgsmål om, hvordan personen har følt sig tilpas i de seneste to uger.

Figur 13: Forskelsbehandling blandt 15-30 årige i København



Kilde: Ungeprofilen 2023/2023 (Afdeling For Strategisk Folkesundhed), besvarelser på spørgsmålet, 'Tænk på de sidste 2 måneder: Har du oplevet at blive forskelsbehandlet, dvs. blive behandlet dårligere end andre på grund af fx køn, udseende, fødeland, hudfarve, religion eller handicap?'

Kønsforskelle i trivsel viser sig også i fordelingen i WHO-5 trivselsindeks. WHO-5 trivselsindeks er et redskab til måling af en persons generelle trivsel og velbefindende. I København befinder størstedelen af de unge (70 %) sig i den højeste ende af indekset (kategoriscoren 51-100) og er dermed dem, som har den bedste trivsel. På landsplan er det tilsvarende tal 74 %. I København befinder flere nonbinære og transpersoner (31 %) end kvinder (12 %) og mænd (6 %) sig i den laveste ende af trivselsindekset (figur 12). Den laveste ende af indekset (kategoriscoren 0-35), betyder, at der er en reel risiko for depression eller langvarig stress.

Nære relationer og følelsen af at høre til blandt andre har stor betydning for en god mental sundhed blandt unge (Sundhedsstyrelsen 2022). I overensstemmelse med nationale undersøgelser, viser Ungeprofilen, at flere nonbinære og transpersoner (28 %) end kvinder (9 %) og mænd (6 %) 'ofte' eller 'meget ofte' føler sig ensomme. Også flere nonbinære og transpersoner (23 %) end mænd (12 %) og kvinder (6 %) har 'sjældent eller aldrig' nogle venner at tale med, hvis noget går dem på.

Københavns Kommune har et mål om at være en by med plads til alle, og hvor alle har lige muligheder uanset køn, seksuel orientering, udseende, etnicitet mv.

Alligevel har 34 % af de unge i København oplevet at blive forskelsbehandlet de seneste 2 måneder. Flere unge nonbinære og transpersoner (59 %) har oplevet forskelsbehandling end kvinder (39 %) og mænd (27 %). De tre hyppigste årsager til forskelsbehandling angives som 'køn', 'udseende' og 'fødeland og/eller hudfarve' (Figur 13).

Samtidig med de store kønsforskelle i trivsel og oplevelser med forskelsbehandling blandt unge nonbinære og transpersoner viser Ungeprofilen også, at markant flere nonbinære og transpersoner (48 %) har haft en selvskadende adfærd end kvinder (15 %) og mænd (8 %).

På trods af generelt større åbenhed, anerkendelse og forståelse for mangfoldighed og forskellige kønsidentiteter og seksuelle orienteringer, så viser både nationale data og kommunale data for Københavns Kommune, at der er markant dårligere trivsel blandt unge med LGBT+ baggrund end blandt øvrige unge. Den store mistrivsel blandt LGBT+ personer har givet anledning til, at flere eksperter peger på, at der mangler viden og særlige indsatser ift. at sikre LGBT+ børn og unges trivsel (LGBT+ Danmark 2024).

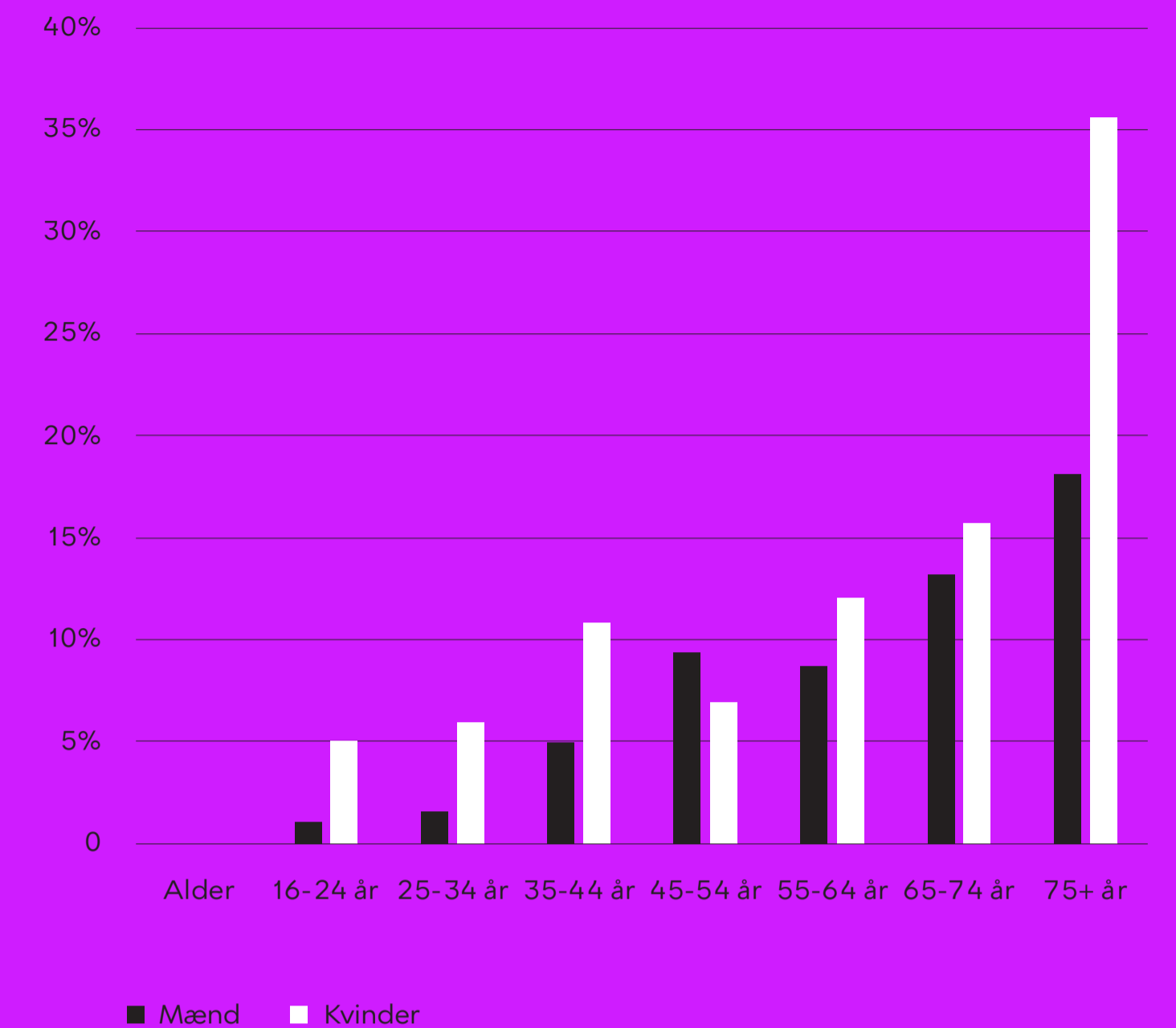
Sundhed

Forskelle i sundhedsudfordringer

Undersøgelser viser, at der er kønsforskelle i sundhed på en lang række områder. Fx lider kvinder oftere af lidelser i bevægeapparatet samt en række psykiske sygdomme, mens mænd oftere har kredsløbssygdomme, kræft samt luftvejssygdomme. Der er også identificeret forskelle i brug af sundhedsvæsenets tilbud, hvor flere kvinder end mænd bruger praktiserende læger, mens mænd oftere end kvinder er i kontakt med skadestue og indlægges. Desuden er kvinders selvvaluerede helbred dårligere end mænds, mens mænds middellevetid er kortere end kvinders (Digitaliserings- og ligestillingsministeriet 2023, Danmarks Statistik 2022, Forum for Mænds Sundhed 2023, Statens Institut for Folkesundhed 2014). Mænd over 50 år koster i dag ca. 20 % mere i sundhedsudgifter end kvinder i samme alder, og eksperter og fagfolk anbefaler, at kommuner sætter fokus på kønsforskelle i forebyggende indsatser og sundhedstilbud for at fremme befolkningens sundhed (Forum for Mænds Sundhed 2023, Region H 2022).

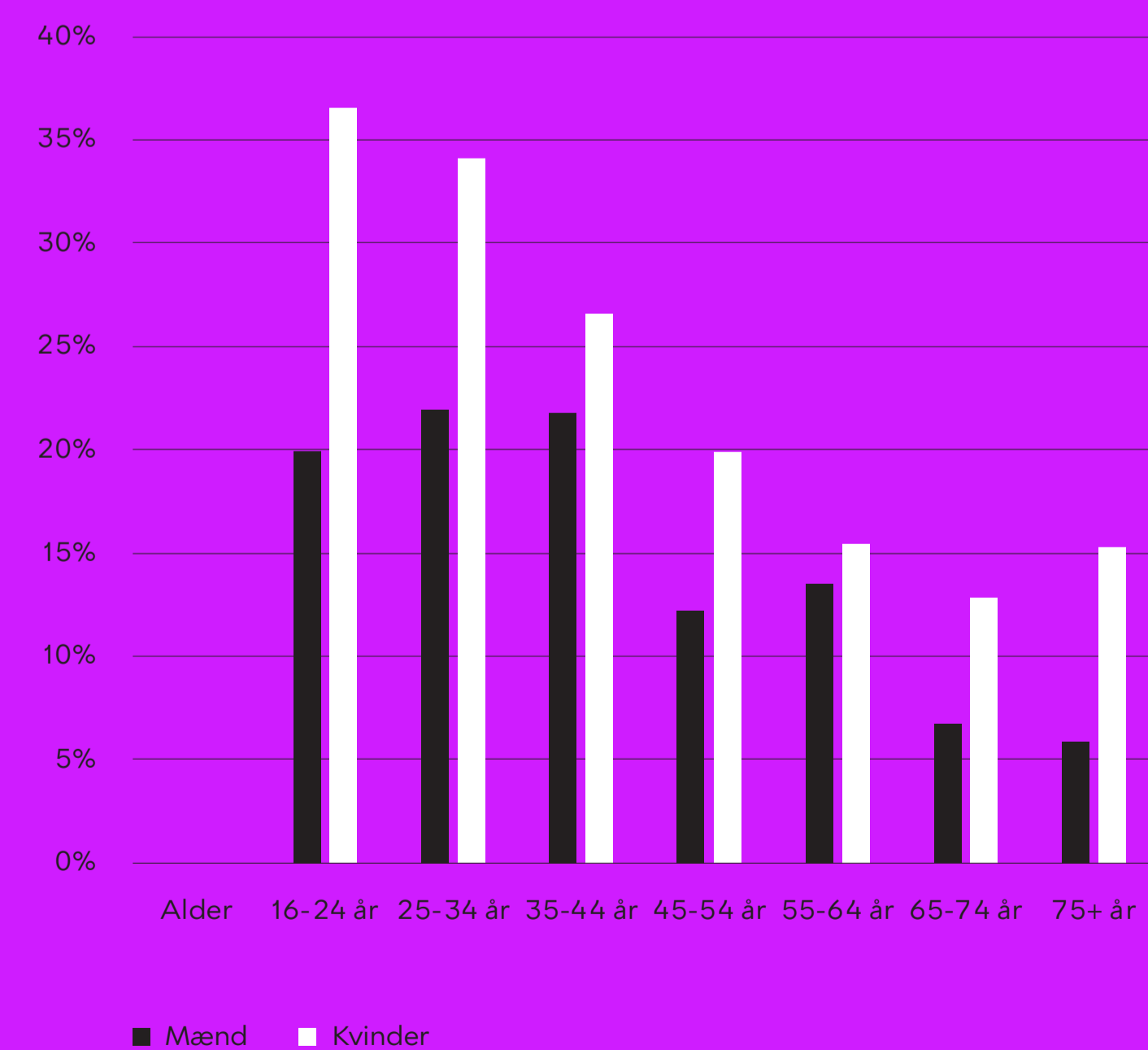
Tal for Københavns Kommune viser, at der også er kønsforskelle i sundhed i kommunen. Dobbelt så mange kvinder som mænd i aldersgrupperne 35-44 og 75+ år har en lav score på den fysiske helbredsskala (figur 14). Derudover har dobbelt så mange kvinder som mænd i aldersgrupperne 16-24 år og 75+ år en lav score på den mentale helbredsskala (figur 15). De store forskelle ses dermed særligt i den yngste og ældste aldersgruppe.

Figur 14: Kønsfordeling i fysisk helbred*



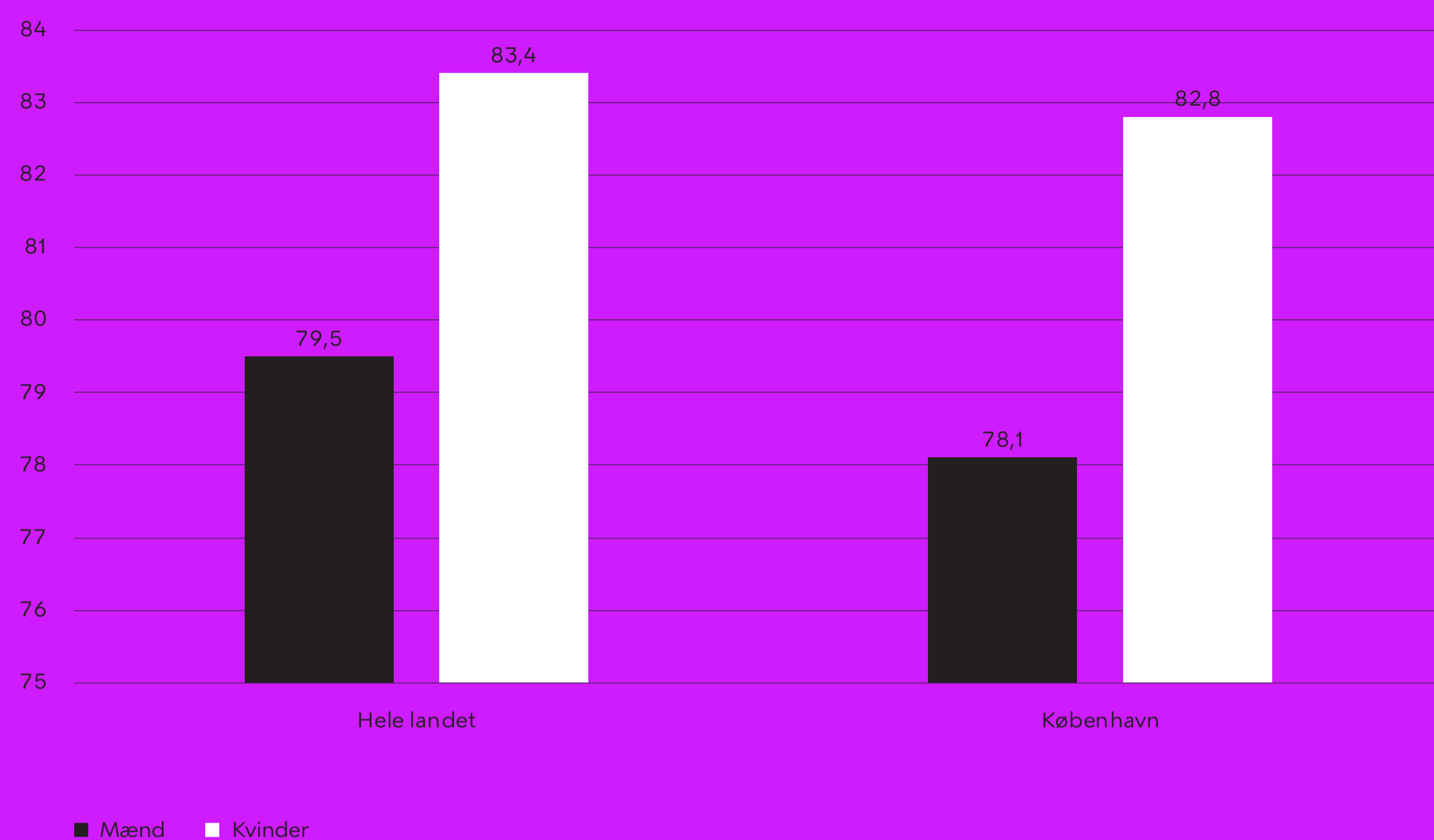
Kilde: Sundhedsstyrelsen 2023. *Data bygger på en udbredt spørgsmålmethode, der består af 12 spørgsmål, som belyser svarepersonens selvvaluerede fysiske, sociale og mentale helbred inden for de seneste fire uger (Statens Institut for Folkesundhed 2023).

Figur 15: Kønsfordeling i mentalt helbred*



Kilde: Sundhedsstyrelsen 2023. *Data bygger på en udbredt spørgsmålmethode, der består af 12 spørgsmål, som belyser svarepersonens selvvaluerede fysiske, sociale og mentale helbred inden for de seneste fire uger (Statens Institut for Folkesundhed 2023).

Figur 16: Kønsforskel i middellevetid



Kilde: Danmarks Statistik. Middellevetid viser det gennemsnitlige antal år, som personer har udsigt til at leve i, hvis deres dødelighed fremover svarer til det niveau, som er konstateret i den aktuelle periode.

Der er usikkerhed forbundet med, hvad forskellene i mænds og kvinders selvvaluerede helbred indikerer. Forskere peger på, at mænd sjældent anerkender helbredsudfordringer og ofte ikke søger hjælp, hvorfor deres udfordringer ofte underbehandles (Forum for Mænds Sundhed 2023). Nogle forskere peger på, at forskellene i mænd og kvinders selvvaluerede helbred kan hænge sammen med normer for maskulin adfærd, der fordrer, at mænd ikke udviser bekymring for deres helbred og livsstil (Gough & Novikova 2020). Det kan bl.a. betyde, at mænd rammes af alvorlige sygdomme, og at sygdomme opdages for sent, hvilket kan være en forklaring på kønsforskellen i levetid (Forum for Mænds Sundhed 2023). Kvinder lever længere end mænd både i København og på landsplan. I København er der en forskel i middellevetid mellem mænd og kvinder på 4,7 år, mens den for hele landet ligger på 3,9 år (figur 16).

På baggrund af de kønnede forskelle i sundhed opfordrer eksperter til, at bl.a. kommuner tager højde for de forskellige kønnede behov i forebyggelses- og sundhedstilbud (Forum For Mænds Sundhed 2019, Statens Institut for Folkesundhed 2014, Gough & Novikova 2020).

Perspektiv / Mænds sundhed

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har netop lanceret en ny handlingsplan for mænd og drenges ligestilling. Handlingsplanen sætter med en række konkrete initiativer fokus på nogle af de områder, hvor kønsuligheden rammer drenge og mænd – bl.a. ift. sundhed. Med handlingsplanen afsættes midler frem til 2027 for at få flere til at deltage i kommunernes forebyggelses- og rehabiliteringstilbud. Indsatsen retter sig særligt mod mænd, da færre mænd end kvinder deltager i kommunernes tilbud (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 2024).

Brug af byen

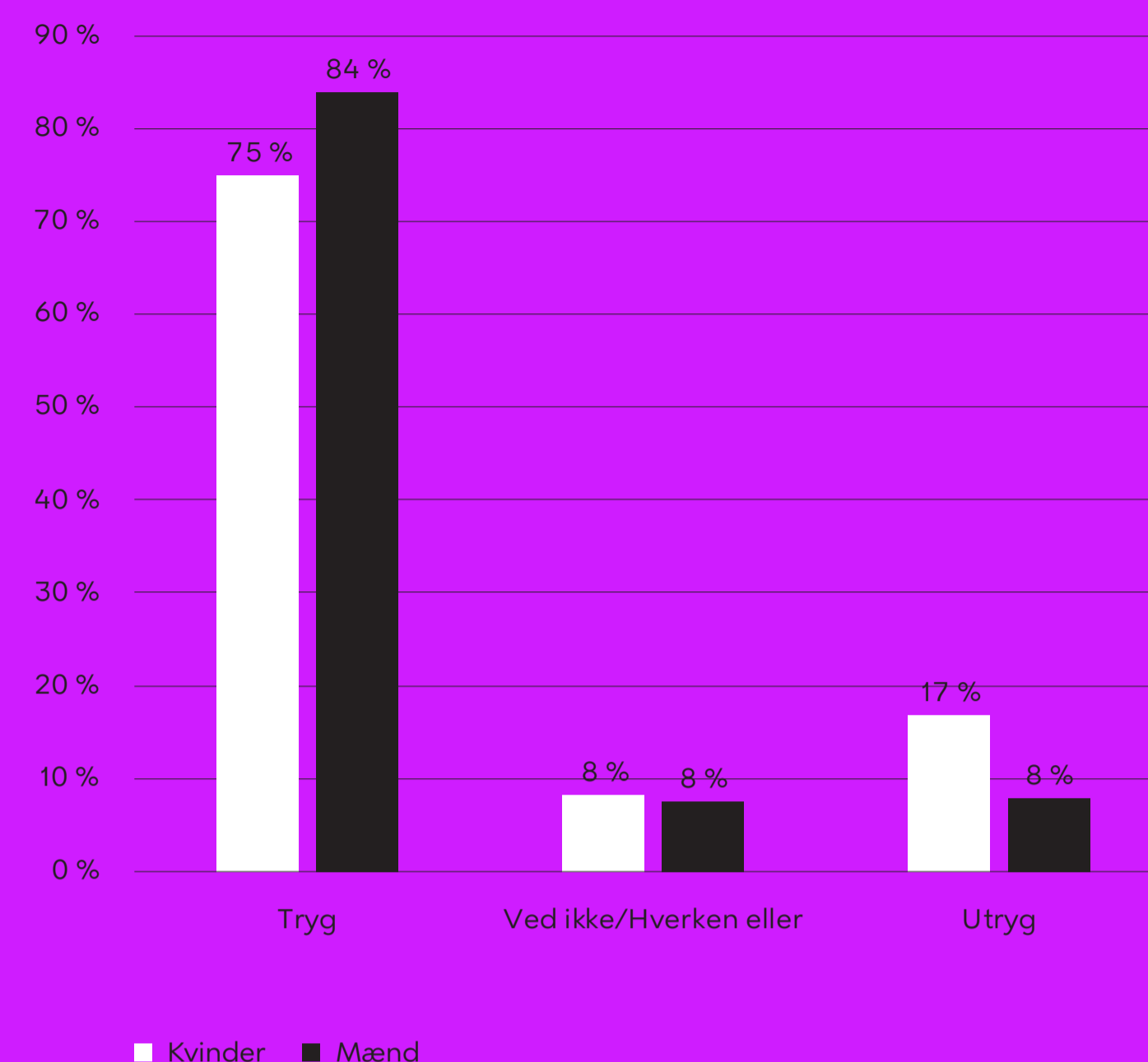
Kvinder og mænd oplever og bruger byen forskelligt

Den måde vi organiserer vores by og det offentlige rum påvirker mennesker forskelligt, og kan virke inkluderende eller ekskluderende for forskellige mennesker. Undersøgelser har påvist kønsforskelle i oplevelser af tryghed og brug af byen, og eksperter peger på, at viden om kønnede forskelle i oplevelser og behov kan bruges til at skabe mere inklusion og tryghed for alle i byen samt engagement og interesse i kultur- og fritidslivet (UNDP 2022, Rumsans 2021). Fx kan indsigt i kønsforskelle i oplevelser af tryghed i byen, mobilitet og transportvaner samt i kultur- og fritidsliv belyse, hvilke forskellige behov og interesser københavnere har.

Flere kvinder er utrygge

Undersøgelser har påvist kønsforskelle i oplevelsen af tryghed i det offentlige rum, og eksperter peger på, at kønsforskelle i oplevelser af tryghed i byen med fordel kan bruges i arbejdet med at sikre tryghed og inklusion i byen (UNDP 2022). Langt de fleste københavnere føler sig trygge i hovedstaden, og i 2024 var 88 % af københavnere trygge i deres nabolag, hvilket er den højeste andel, der er målt siden 2016. Selvom trygheden generelt er steget, er der kønsforskelle i oplevelsen af tryghed. De københavnske kvinder er markant mere utrygge end mænd på fx stoppesteder, stationer og i grønne områder. Mens mænd og kvinders tryghed i nabolaget generelt er på samme niveau, ser det anderledes ud i aften- og nattetimerne. Andelen af kvinder og mænd, der er trygge i aften- og nattetimerne, er hhv. 75 % og 84 % i 2023 (Figur 17)*. Der er gennem de seneste 15 år sket en positiv udvikling, hvor andelen af trygge mænd i aften- og nattetimerne er steget både siden 2009 (75 %) og siden 2022 (81 %). Andelen af trygge kvinder i aften- og nattetimerne er ligeledes steget siden 2009 (61 %) og 2022 (70 %).

Figur 17: Kønsfordelingen for tryghed/utryghed i København



Kilde: Københavns Kommune, Tryghedsundersøgelsen 2024.

*I undersøgelsen fra 2024 er der spurgt til køn med valgmulighederne 'Kvinde', 'Mand' og 'Andet'. 9 personer har svaret 'andet', hvilket svarer til 0,2 % af populationen, og det er derfor ikke muligt at lave analyser på denne gruppe.

Mænd har mindre bæredygtige mobilitetsvaner

Undersøgelser viser, at der generelt er store kønsforskelle i transportmønstre, valg af transportmidler samt oplevelse af udfordringer ved brug af transportmidler. Kvinder transporterer sig overordnet mere bæredygtigt end mænd, da de går og kører mere med kollektiv transport, mens mænd derimod generelt kører mere bil. Det er, bl.a. fordi mænd i højere grad har kørekort og adgang til en bil end kvinder har, og at nye mobilitetsformer som fx delebil- og liftordninger ofte ikke er designet til kvinders typiske turmønstre, der indebærer mange korte ture, ofte i følgeskab med børn (Rambøll 2021). Forskere peger derfor på, at fokus på kønsforskelle i arbejdet med planlægning af mobilitet og transport kan bruges til at styrke mobilitetsplanlægningen (Christensen & Breengaard 2023).

I København har mænd og kvinder næsten samme rådighed over en cykel. Nyeste data viser, at 86 % af de københavnske kvinder og 83 % af de københavnske mænd råder over en cykel. Forskellen er større ved mænd og kvinders rådighed over bil. 43 % mænd har rådighed over en bil til daglig transport, hvor det for kvinder er 36 %. Det er 60 % af de københavnske kvinder, som svarer, at de cykler 'hver dag/næsten hver dag' og 54 % af de københavnske mænd.

Cyklen er både for københavnske mænd og kvinder den mest benyttede transportform, og lige så mange kvinder som mænd benytter kollektiv transport. I forhold til brug af bil ses en større forskel, hvor 18 % af de københavnske mænd bruger bil sammenlignet med 11 % kvinder.

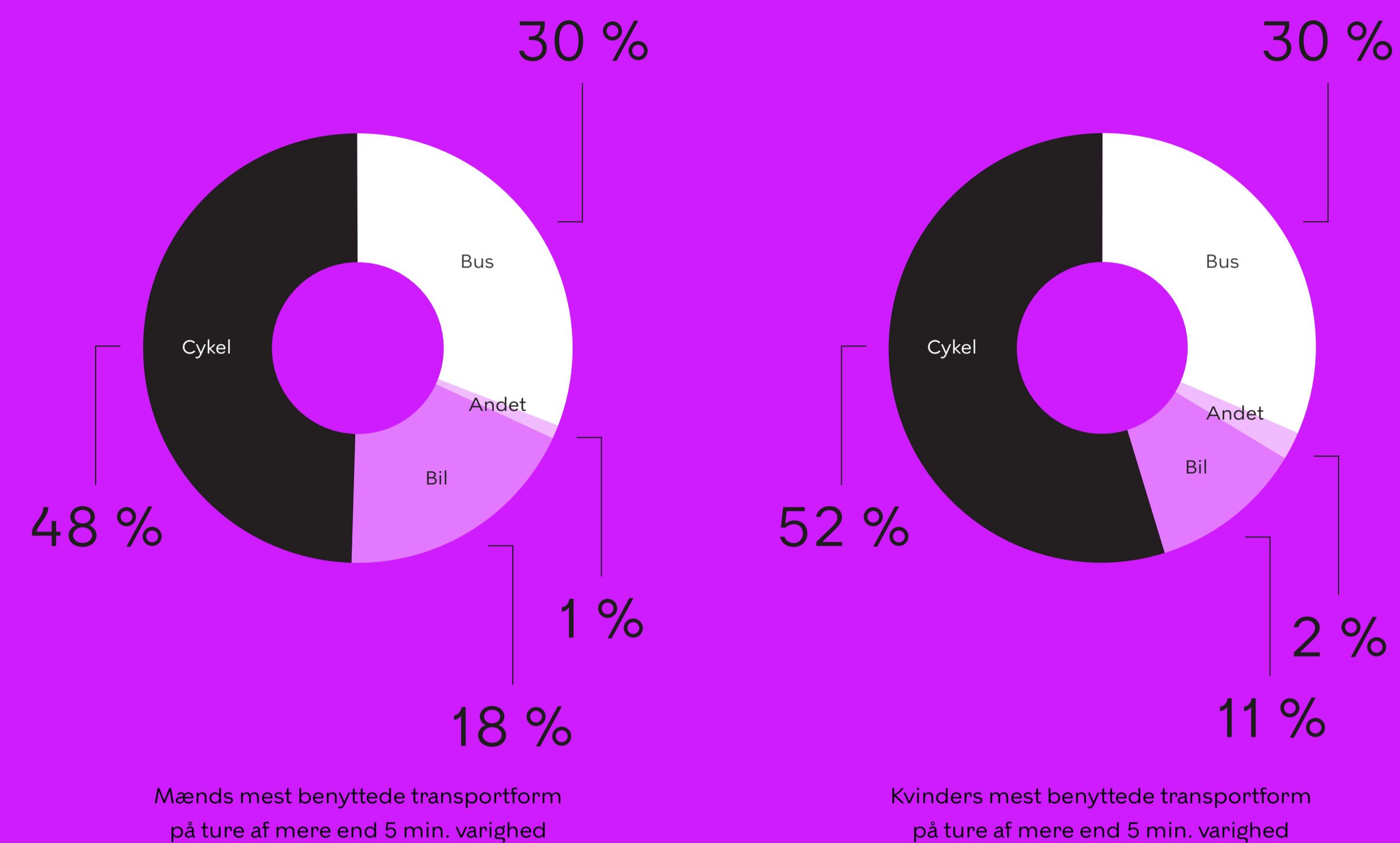
Undersøgelser viser, at kvinder i højere grad end mænd er bekymrede for deres personlige sikkerhed, særligt ift. gang og kollektiv transport i aften- og nattetimer og ved ventetider på steder uden mange mennesker (Rambøll 2021). Københavnske kvinder giver udtryk for, at cyklen er en sikker mobilitetsform for dem, fordi de kan cykle fra farlige situationer (Rambøll 2021).

Forskelle i brug af kultur- og fritidstilbud

Undersøgelser viser, at der generelt er kønsforskelle i børn og voksnes kultur- og fritidsliv. Fx dyrkes fiskeri primært af drenge, mens piger især er aktive inden for musik og kreative aktiviteter. For voksne er kreative og kulturelle aktiviteter mest udbredt blandt kvinder, mens jagt, fiskeri og tankesport især er populært blandt mænd (Videnscenter for Folkeoplysning 2022). Flere kvinder besøger biblioteket end mænd, og flere drenge end piger dyrker sport og motion (Danmarks Statistik 2019, Idrættens Analyseinstitut 2020). Undersøgelser peger på, at kønsforskelle i kultur- og fritidsliv kan bruges til at udvikle tilbud, der imødekommer borgere forskelligt, når der er behov for det, men også sikre, at alle har lige muligheder for at kunne udfolde sig i kunst, kultur og aktivitetstilbud (Henning Larsen Architects 2023, LOA-Fonden m.fl. 2020).

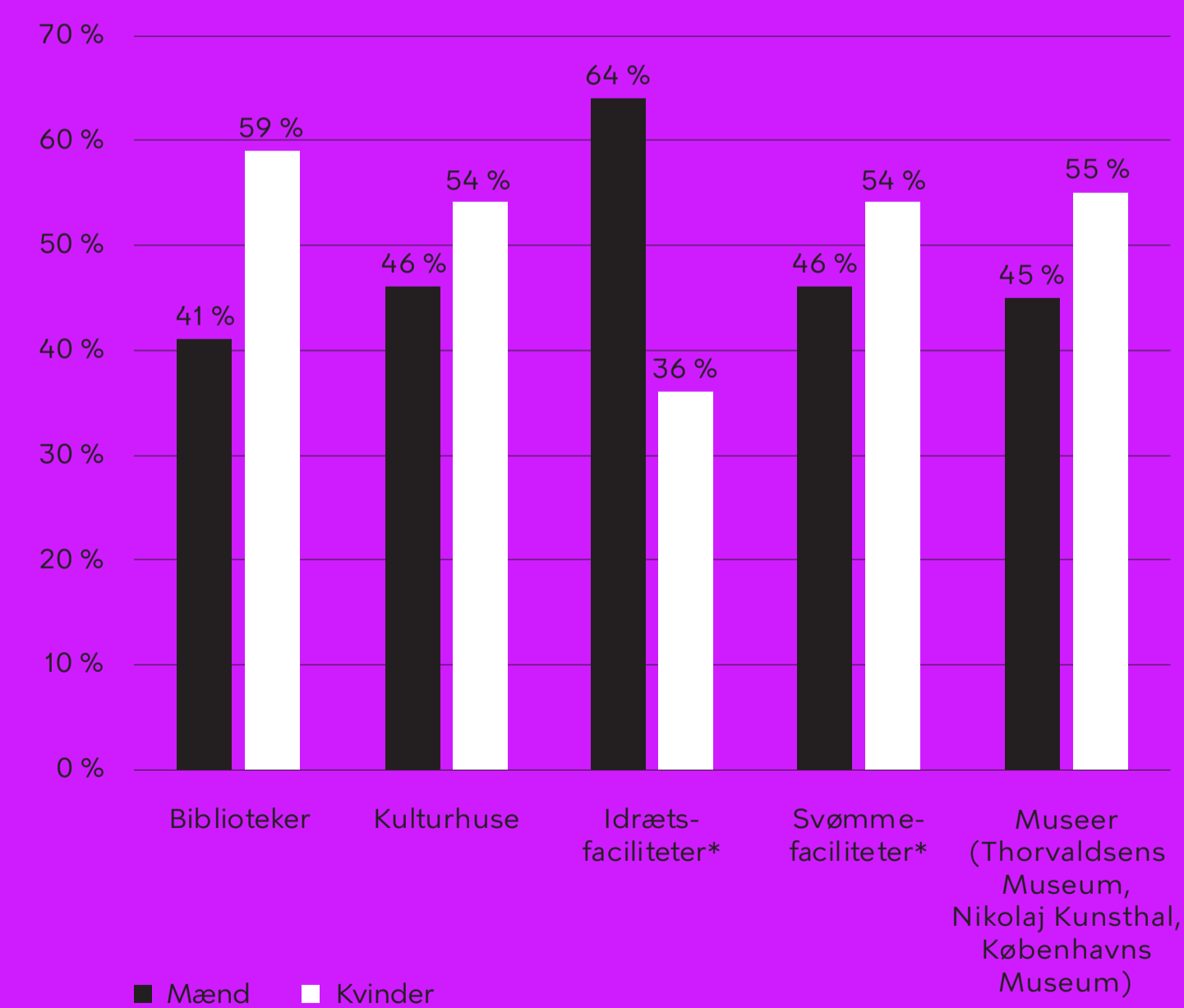
Nogle af disse kønsforskelle afspejles også i Københavns Kommune. Flere kvinder (59 %) end mænd (41 %) har været på kommunens biblioteker i 2023, mens flere mænd (64 %) end kvinder (36 %) har besøgt kommunens idrætsfaciliteter (figur 19).

Figur 18: Mænd og kvinders mest benyttede transportformer



Kilde: Københavns Kommune, Mobilitetsredegørelsen 2024.

Figur 19: Kønsfordelingen blandt besøgende på Københavns kultur- og fritidsinstitutioner



Kilde: Københavns Kommune, Segmenteringsundersøgelsen 2023 (Undersøgelse af voksne københavneres kultur- og fritidsvaner i 2023).
*Ved idræts- og svømmefaciliteter er der alene spurgt personer, der svarer, at de normalt dyrker motion eller idræt. Personer der bruger faciliteterne til andre formål, er derfor ikke inkluderet.

Kønsligestilling blandt kommunens ansatte

Med 48.988 ansatte er Københavns Kommune Danmarks største arbejdsplads. Kommunen har et stort ansvar for at sikre kønsligestilling på kommunens arbejdspladser og for at skabe arbejdspladser præget af mangfoldighed, inklusion og kønsligestilling. Det er vigtigt for trivsel, arbejdsglæde og arbejdsfællesskaber, som både fastholder og tiltrækker dygtige ansatte. En bred sammensætning af ansatte er desuden lig med et bredt spektrum af kompetencer, som medvirker til nytænkning, bedre opgaveløsning og styrker kvaliteten af kommunens service til borgerne (Ottsen & Muhr, 2021).

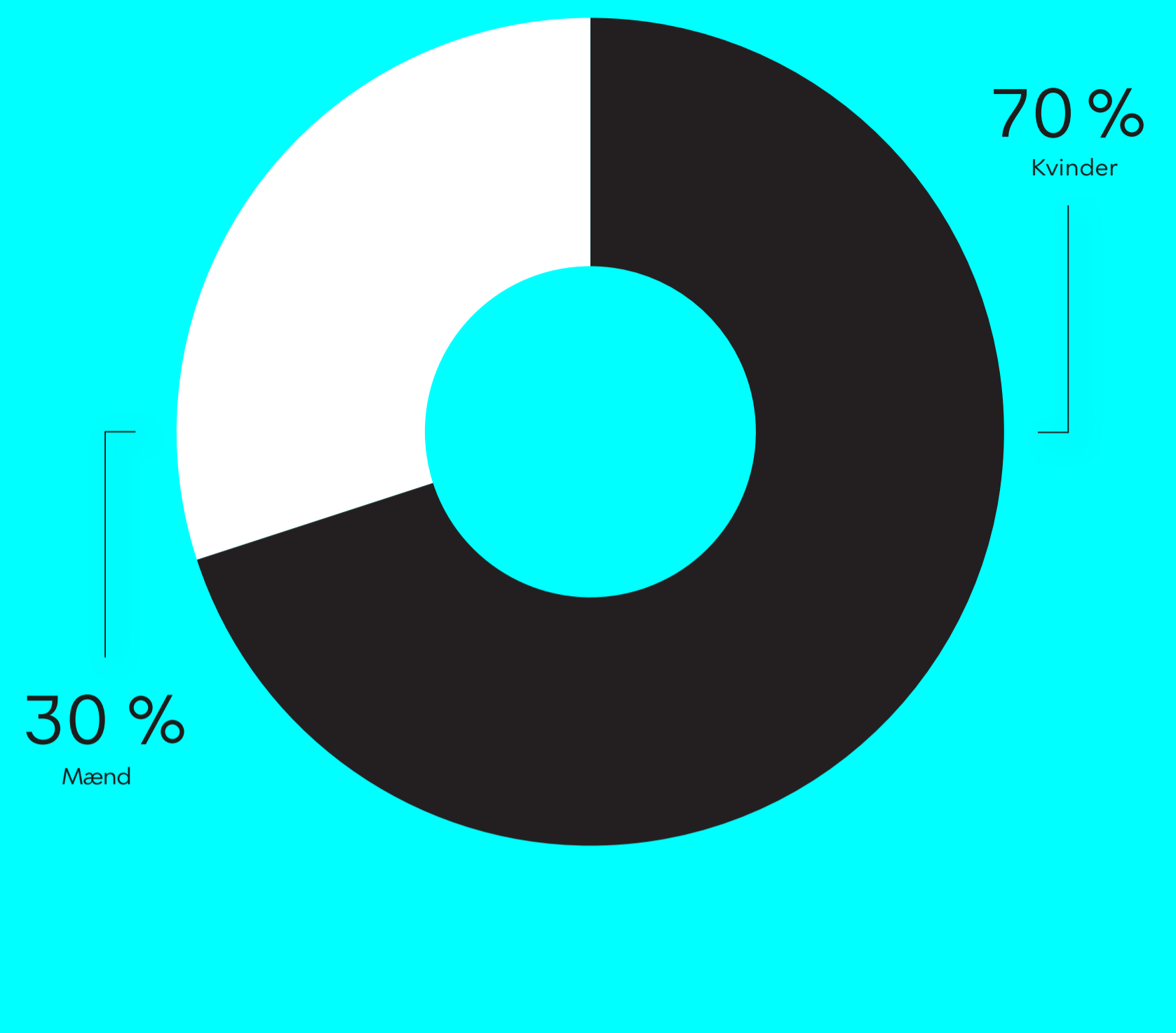
Kønsligestilling blandt kommunens ansatte handler om at sikre, at alle ansatte har lige muligheder, uanset deres køn. Det betyder, at ansatte skal have lige muligheder for at udvikle sig og avancere, at de bliver anerkendt og behandlet lige, ikke udsættes for krænkelser, og at der er lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi. Derfor handler kønsligestilling også om trivsel, arbejdsmiljø og kulturer, hvor alle ansatte føler sig inkluderet og godt tilpas (Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026).

Som nævnt i afsnittet, Børn og Unge, har Danmark et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i verden. Kønsopdelingen gør sig gældende på store dele af arbejdsmarkedet på tværs af sektorer, brancher, fag og stillingsniveauer. Det afspejles også i Københavns Kommune, hvor knap 70 % ansatte er kvinder og knap 30 % er mænd (figur 20), og hvor fx kønsfordelingen i særligt nogle fag og brancher er meget skæv (tabel 2-5, side 42-43).

Fakta / Kønsopdelt arbejdsmarked

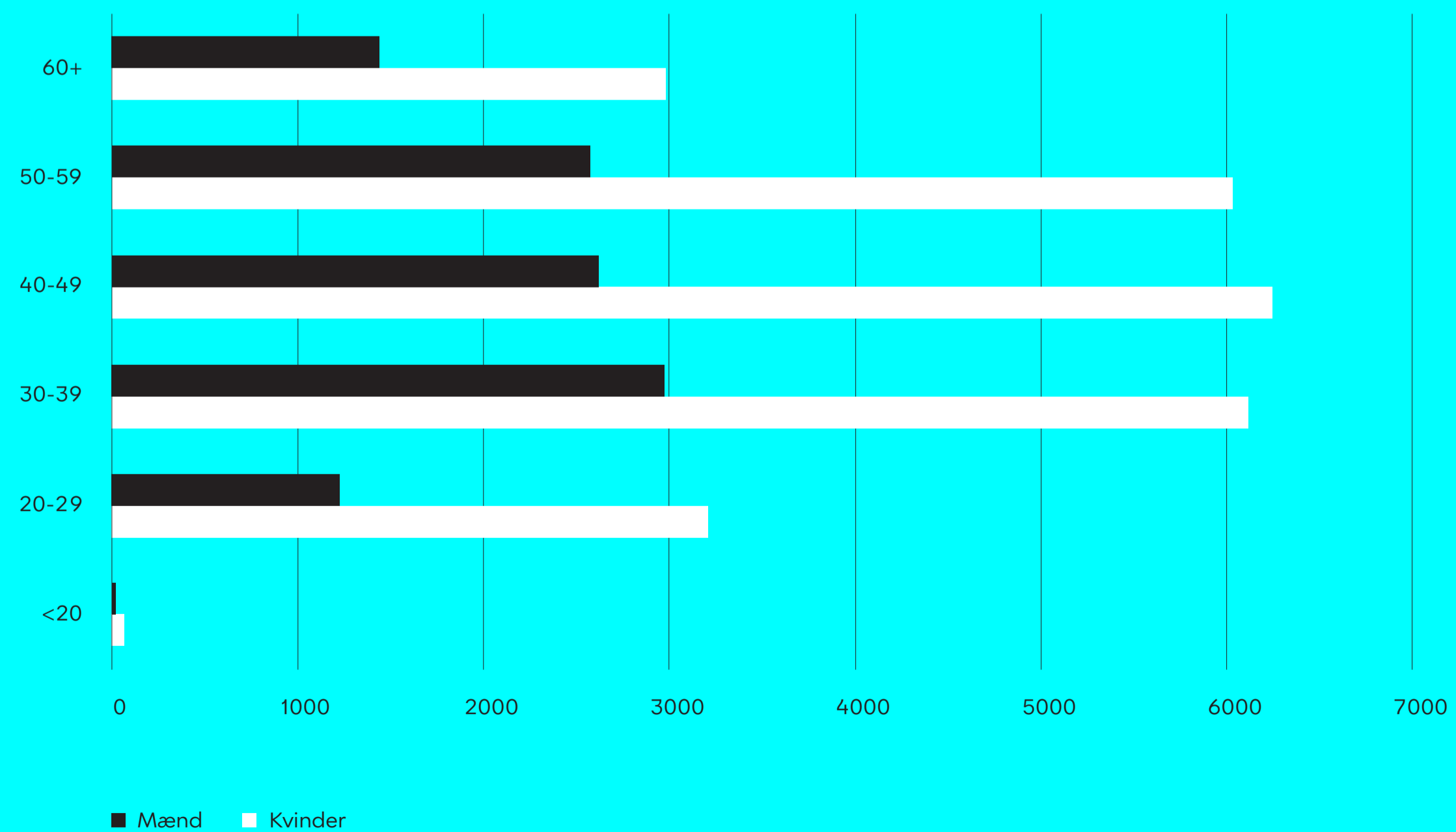
Et kønsopdelt arbejdsmarked henviser til, at kvinder og mænd ofte arbejder i forskellige brancher og sektorer, og at der er forskel på, hvilke stillingsniveauer kvinder og mænd er ansat på. Ofte skelnes mellem horisontal og vertikal kønsopdeling af arbejdsmarkedet. Den horisontale opdeling henviser til kønsopdelingen i sektorer, brancher og fag der skaber såkaldte 'kvinde-' og 'mandsdominerede' fag. Den vertikale opdeling på arbejdsmarkedet henviser til den niveaumæssige opdeling i arbejdsfunktioner og stillingsbetegnelser mellem kvinder og mænd. I Danmark er der fx flere kvinder end mænd, der arbejder i det offentlige og flere mænd end kvinder på de øverste ledelsesniveauer (VIVE 2022, Beskæftigelsesministeriet 2024).

Figur 20: Kønsfordeling blandt ansatte i Københavns Kommune



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, ansatte i Københavns Kommune pr. september 2023 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 21: Køn- og aldersfordeling blandt ansatte i Københavns Kommune



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, ansatte i Københavns Kommune pr. september 2023 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Det kønsopdelte arbejdsmarked skyldes især kønsforskelle i børn og unges uddannelsesvalg, men også kønsopdelte brancher, arbejdskulturer og -miljøer, der i højere grad tiltrækker bestemte køn. Undersøgelser viser, at det kønsopdelte arbejdsmarked mindsker fleksibiliteten, produktiviteten og begrænser rekrutteringsgrundlaget (VIVE 2022). Omvendt viser undersøgelser, at bl.a. mere fleksibilitet, ligelig fordeling af barsel, ligelig fordeling af mænd og kvinder på de øverste ledelsesniveauer og gode arbejdsmiljøer kan medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser for både mænd og kvinder (Ottosen & Muhr 2021, Elkjær Sørensen 2018).

Nøgletal om de ansatte i Københavns Kommune

Københavns Kommune tæller i alt 48.988 ansatte. Heraf 34.099 kvinder og 14.889 mænd. Det svarer til 70 % kvinder og 30 % mænd.

Forholdet mellem antallet af kvinder og mænd blandt kommunens ansatte er relativt stabilt på tværs af aldersgrupper.

Tabel 1: Ansatte i Københavns Kommune med ikke-vestlig herkomst

	2021	2022	2023
Andel af ansatte i Københavns Kommune med ikke-vestlig herkomst	18 %	19 %	20 %
Andel af arbejdsstyrken i Københavns Kommune med ikke-vestlig herkomst	14 %	15 %	Endnu ikke opgjort

Kilde: KL og Danmarks Statistik. Data for arbejdsstyrken i Københavns Kommune leveres med forsinkelse til Danmarks Statistik. *Etniske minoriteter opgøres i Danmarks Statistik pba. herkomst, og defineres som 'en persons nationale tilhørsforhold eller oprindelse'. Her skelnes mellem 'med dansk oprindelse', 'indvandrere (fra vestlige/ikke-vestlige lande)' og 'efterkommere (fra vestlige/ikke-vestlige lande)'. Der gøres opmærksom på, at inddelingerne af 'vestlige' og 'ikke-vestlige lande' omfatter inddeling af meget forskellige lande, og således også meget forskellige nationale og kulturelle forhold.

Perspektiv / Etniske minoriteter på Københavns Kommunes arbejdspladser

Ud over køn og alder er også forskellighed inden for fx oprindelse, etnicitet og kultur med til at skabe mangfoldige arbejdspladser. I Københavns Kommune har størstedelen af de ansatte etnisk dansk oprindelse (75 %). Undersøgelser peger på, at ansatte med ikke-vestlig herkomst udgør en ganske lille del af de øverste ledelsesniveauer i den offentlige sektor. Det betyder, at de øverste ledelsesniveauer i den offentlige sektor overvejende består af ansatte med dansk oprindelse (Equalis 2024).

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Forskelle i brancher og fag

Sammensætningen af kvinder og mænd på tværs af brancher og sektorer viser, at der er en horisontal kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. Blandt andet er der flere mænd, der arbejder i private virksomheder, mens flere kvinder arbejder i kommuner og regioner. Samtidig ses den horisontale kønsopdeling på tværs af brancher ved, at der fx er en overvægt af kvinder i offentlig administration, undervisning og sundhed, mens der er en overvægt af mænd i bygge- og anlægsbranchen (Beskæftigelsesministeriet 2024). Eksperter peger på, at den horisontale kønsopdeling af arbejdsmarkedet er en del af årsagen til, at der er et løngab mellem kvinder og mænd, hvilket skyldes, at kvindedominerede fag er relativt lavere lønnet end mandsdominerede fag (KVINFO 2022, Institut for Menneskerettigheder 2020).

Det generelle kønsopdelte arbejdsmarked afspejles også i Københavns Kommune, hvor der er relativt stor forskel på kønsfordelingen i forskellige brancher. Der er generelt flere kvinder end mænd på det sociale- og sundhedsfaglige område, og flere mænd end kvinder på bygge- og anlægsområdet samt det tekniske område (se tabel 2-5). Der er fx 100 % kvinder ansat på overenskomstområdet 'pædagogisk personale i dagplejeordninger' og 91 % mænd ansat på overenskomstområdet 'specialarbejdere'.

Tabel 2: Overenskomstområder med over 90 % kvinder

Overenskomstområder med over 90 % kvinder	Andel kvinder	Andel mænd
Ledere/mellemedere v. komm. ældreomsorg	91,6 %	8,4 %
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	100,0 %	0,0 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	92,5 %	7,5 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	92,8 %	7,2 %
Tandlæger, KL	90,8 %	9,2 %

Tabel 3: De seks største overenskomstområder med 60-90 % kvinder

Overenskomstområder 60-90 % kvinder	Andel kvinder	Andel mænd
Administration og it mv., KL	72,7 %	27,3 %
Akademikere, KL	65,3 %	34,7 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	63,8 %	36,2 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	73,0 %	27,0 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	70,7 %	29,3 %
Social- og sundhedspersonale, KL	83,6 %	16,4 %

Tabel 4: Overenskomstområder med over 90 % mænd

Overenskomstområder med over 90 % mænd	Andel kvinder	Andel mænd
Specialarbejdere mv., KL	9,1 %	90,9 %

Tabel 5: De seks største overenskomstområder med 60-90 % mænd

Overenskomstområder 60-90 % mænd	Andel kvinder	Andel mænd
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	12,5 %	87,5 %
Bygningskonstruktører	24,1 %	75,9 %
Forhandlingskartellets personale	16,5 %	83,5 %
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	16,0 %	84,0 %
Teknisk Service	20,6 %	79,4 %
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	29,5 %	70,5 %

Forskelle i arbejdstid

Undersøgelser viser, at der generelt er forskel på kvinder og mænds arbejdstid i Danmark, og at der er en klar tendens til, at kvinder i højere grad arbejder deltid sammenlignet med mænd. I 2022 arbejdede 33 % af kvinderne på deltid, hvilket kun gjorde sig gældende for 15 % af mændene (Beskæftigelsesministeriet 2024). Årsagen til at arbejde deltid begrundes af kvinder oftest med familiemæssige forhold, mens det for mænd oftere handler om helbredet (Danmarks Statistik 2023).

I Københavns Kommune ses også kønsforskelle i arbejdstid, hvor 41 % af de kvindelige (11.275 ud af 27.302) og 27 % af de mandlige (3.219 ud af 11.801) månedslønnede ansatte er på deltid (figur 22).

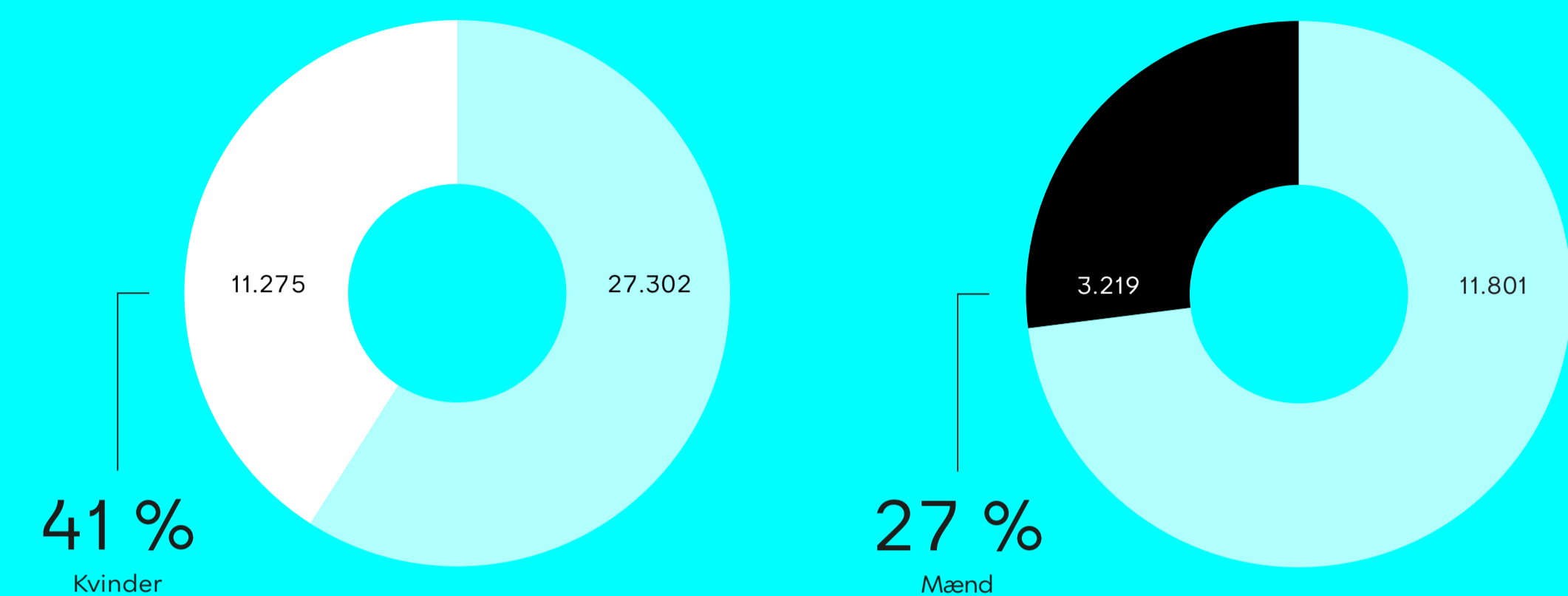
Den største andel af deltidsansatte blandt både hhv. mandlige og kvindelige ansatte i kommunen er blandt rengøringspersonale samt pædagogmedhjælpere og

pædagogiske assistenter². Den største kønsforskel i arbejdstid blandt hhv. kvindelige og mandlige ansatte i kommunen er blandt akademikere, hvor 17 % af de kvindelige ansatte og 7 % af mandlige ansatte arbejder deltid.

Dog arbejder deltidsansatte kvinder generelt flere timer end deltidsansatte mænd i kommunen. Halvdelen af kvinderne på deltid arbejder mellem 32-36 timer, mens det gælder for lidt over en tredjedel af mændene. Andelen af ansatte, der arbejder under 28 timer ugentligt, er højere blandt deltidsansatte mænd (37 %) end blandt kvinderne (23 %).

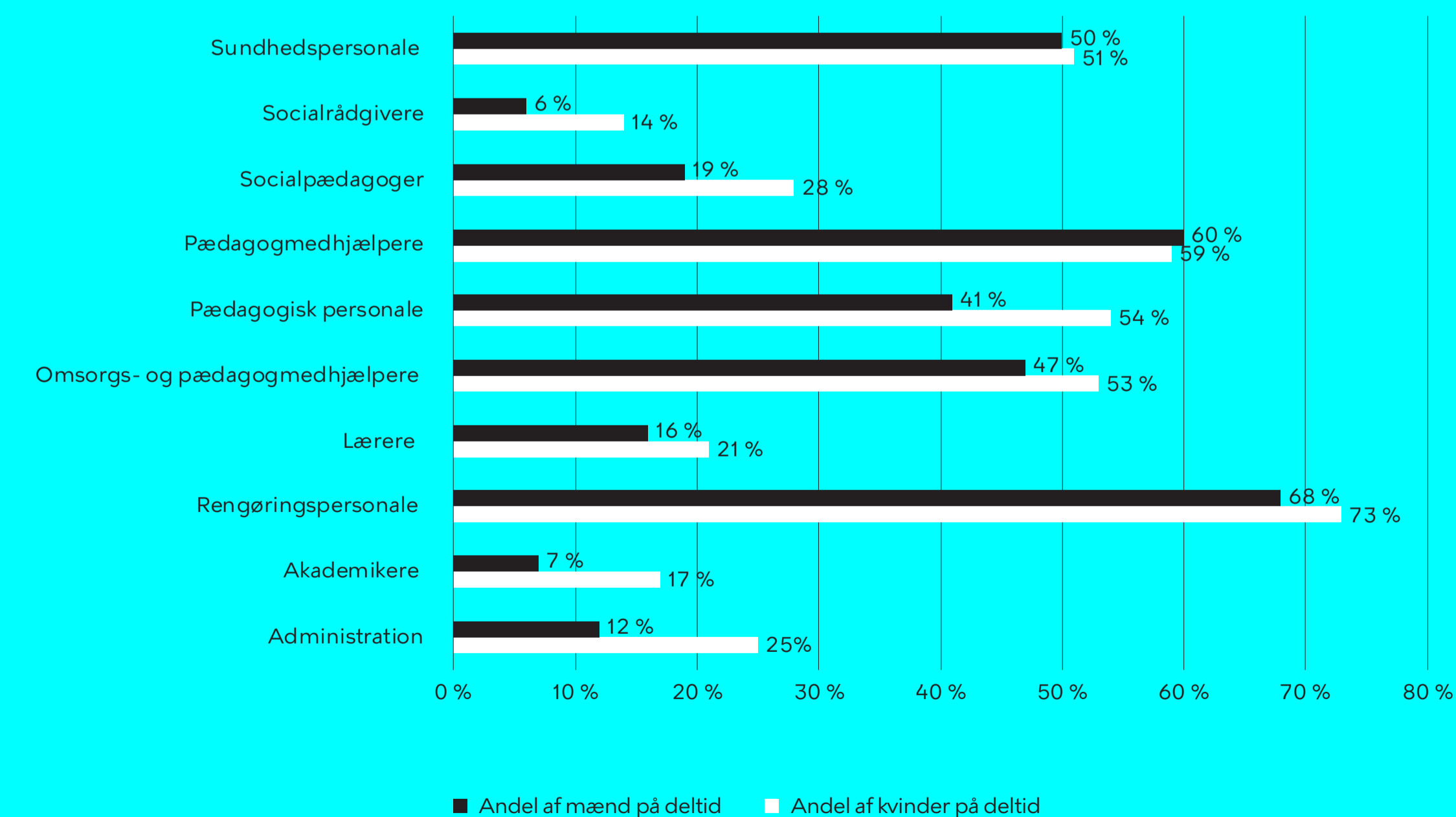
²Fastansatte på deltid i kommunale stillinger inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet eller dagtilbudsområdet, kan i 2024, 2027 og 2030 anmode om at komme på fuldtid og skal derefter modtage tilbud om en fuldtidsstilling fra kommunen. Retten til fuldtid er en del af trepartsaftalen fra 2023, men indeholder ikke en garanti for fuldtid på den nuværende arbejdsplads. Det kan være tilbud om en fuldtidsstilling i en anden institution i kommunen eller ved at tilbyde timer på en anden arbejdsplads som supplement (Finansministeriet 2023, BUPL 2024). Ifølge BUPL er 9 % af pædagogerne, som er ansat i Københavns Kommune, åbne for at gå op i tid.

Figur 22: Andel af kvinder og mænd på deltid



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, alle ansatte i Københavns Kommune pr. september 2023 ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever.

Figur 23: Andel af kvinder og mænd, der arbejder deltid blandt de 10 største overenskomster*



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, ansatte i Københavns Kommune pr. december 2023 ekskl. tjenestemænd, elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte. Data omfatter månedslønnede.
*Overenskomsterne er forkortet, se afsnittet 'Metode'.

Perspektiv / Ulønnet og ikke-karrierefremmende arbejdstid

I forbindelse med arbejdstid og det kønsopdelte arbejdsmarked gøres ofte opmærksom på, at kvinder bruger mere tid på ulønnet arbejde i hjemmet end mænd. Det ulønnede arbejde i hjemmet omfatter planlægning og udførelse af husholdningsopgaver såsom indkøb, rengøring og madlavning samt omsorg for familien. Kvinder bruger i gennemsnit 3,28 timer dagligt på husholdningsopgaver, mens mænd i gennemsnit bruger 2,34 timer (KVINFO 2022, Rockwoolfonden 2018). Den ulige fordeling af husholdnings- og omsorgsopgaver i hjemmet kan påvirke kvinders mulighed for at prioritere karriere, og undersøgelser viser, at kvinder bl.a. på grund af husholdnings- og omsorgsopgaver i højere grad end mænd søger brancher og arbejdspladser, hvor deltid og fravær er forventet eller accepteret, hvilket bidrager til at fastholde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet (VIVE 2022). Lige fordeling og anerkendelse af ulønnet arbejde i hjemmet er desuden en del af FN's Verdensmål (delmål 5,4), og den generelle værdisætning af husholdnings- og omsorgsarbejde vinder tiltagende opmærksomhed som afgørende for ligestillingen (2030-Panelet 2020).

Perspektiv / Ikke-karrierefremmende opgaver

Det er ikke kun i hjemmene, der er kønsforskelle i arbejdstid- og opgavefordeling. Undersøgelser viser, at kvinder i højere grad end mænd påtager sig og tildeles såkaldte ikke-karrierefremmende opgaver, samt at ledere er mere tilbøjelige til at give opgaver, der bidrager til karriereudvikling til deres mandlige medarbejdere. Ikke-karrierefremmende opgaver omfatter bl.a. usynlige, praktiske og/eller sociale opgaver, som fx at tage referat, oplære nye kolleger, hente kaffe, tømme opvaskemaskinen eller arrangere sociale aktiviteter. Det er opgaver, som er afgørende for arbejdspladsen, men som ofte ikke værdsættes som karrierefremmende (Babcock m.fl. 2022, Dansk Magisterforening 2023).

Perspektiv /

Lønforskel mellem kvinder og mænd

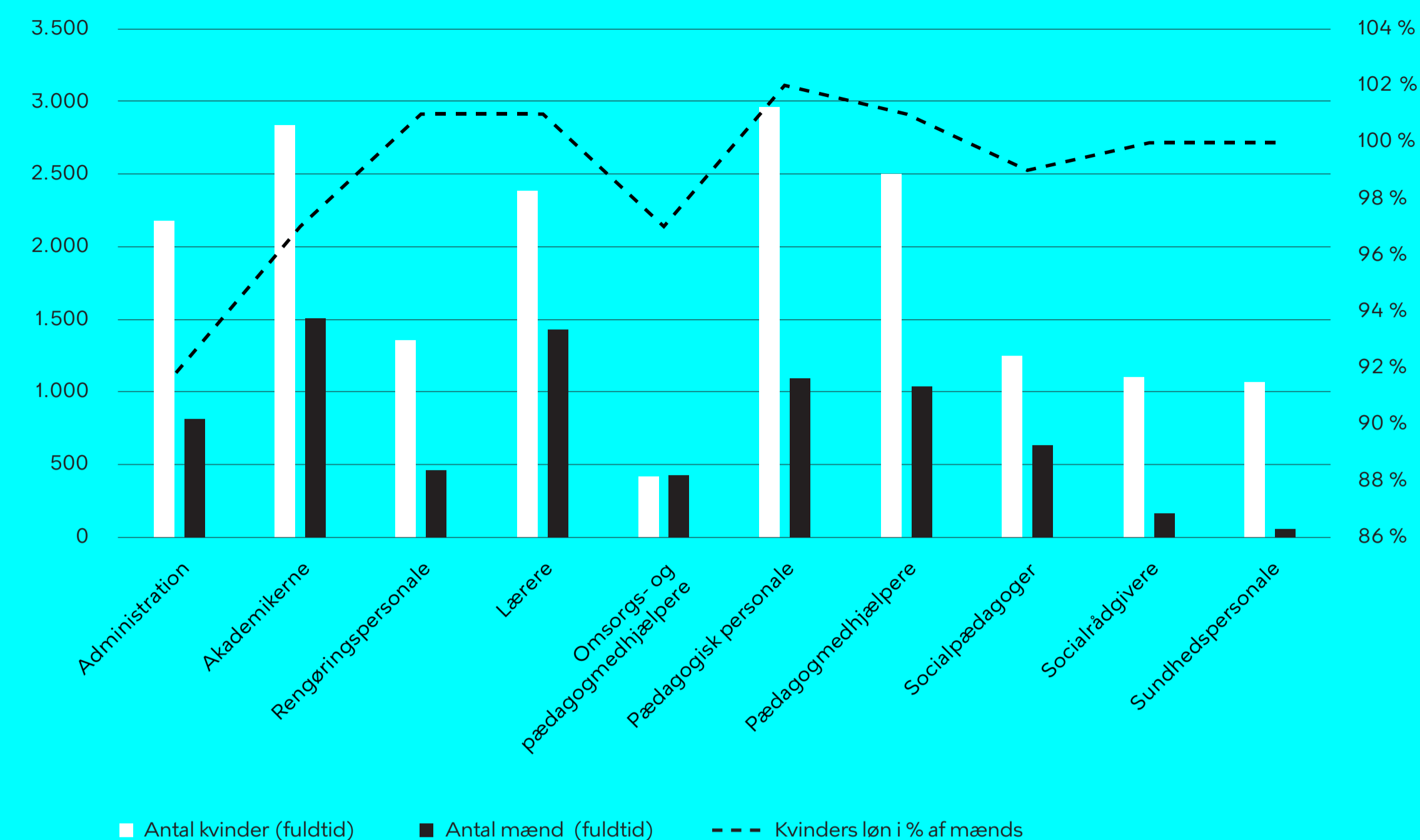
Når man taler om lønforskellen mellem kvinder og mænd, skelner man ofte mellem den 'forklarede del' og den 'uforklarede del'. Den 'forklarede del' dækker fx forskelle i kvinders og mænds uddannelsesvalg, branche og jobfunktion, og hænger tæt sammen med det kønsopdelte arbejdsmarked. Den resterende og 'uforklarede del' af lønforskellen dækker over, at kvinder og mænd med "samme" karakteristika aflønnes forskelligt, eller at der er uobserverede forhold, som analysen ikke har taget højde for (Beskæftigelsesministeriet 2024, VIVE 2022).

Kønsopdelt lønstatistik

En af konsekvenserne ved et kønsopdelt arbejdsmarked er, at kvinder i gennemsnit tjener mindre end mænd.

Den første ligelønslov for offentligt ansatte blev vedtaget i 1919, i 1973 kom den første kønsneutrale overenskomst, og i 1976 vedtog Folketinget ligelønsloven. På trods af lovgivning om ligeløn, er kvinders gennemsnitsløn lavere end mænds. Løngabet er dog mindre inden for fag, hvor kønsfordelingen er mere lige, og et mindre kønsopdelt arbejdsmarked formodes derfor at have en positiv effekt på løngabet mellem mænd og kvinder (Beskæftigelsesministeriet 2024, Danmarks Statistik 2022). I 2023 besluttede EU-Kommissionen et direktiv med en række nye forpligtelser til at opgøre og oplyse detaljeret, kønsopdelt lønstatistik for ansatte. Formålet med direktivet er, at løngennemsnitsheden skal styrkes for at udligne lønforskellen mellem mænd og kvinder (Det Europæiske Råd 2023).

Figur 24: Kønsopdelt lønstatistik for de 10 største overenskomstgrupper*



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, pr. september 2023, data trukket 12. marts 2024. Data omfatter ansatte i de 10 største overenskomstgrupper i Københavns Kommune.
* Overenskomsterne er forkortet, se afsnittet 'Metode'.

Af offentligt tilgængelige nøgletal for Københavns Kommune fremgår, at kvinders løn inden for 5 ud af 10 overenskomstområder er op til 8 % lavere end mænds løn. For de øvrige fem overenskomstgrupper fremgår, at kvinders og mænds løn er lige eller at kvinders løn er 1-2 % højere end mænds (figur 24). Der er ikke taget højde for forskel i anciennitet, ansvars- og arbejdsområder mv., hvorfor en forskel i gennemsnitlig aflønning mellem kvinder og mænd i oversigten ikke nødvendigvis er udtryk for, at kvinder og mænd i sammenlignelige stillinger aflønnes højere eller lavere.

Ledelse

Undersøgelser af kvinder og mænds placering i stillingshierarkier viser en klar tendens til, at jo højere stillingskategori desto lavere kvindeandel. På trods af, at kvinders uddannelsesniveau de seneste 20 år har været stigende og i dag overstiger mændenes, udgør kvinder generelt en minoritet på ledelsesniveauer i Danmark (Beskæftigelsesministeriet 2024, VIVE 2022). Analyser har vist, at kvinder har 17 % lavere sandsynlighed for at ende i top-20 % af indkomstfordelingen og for at blive ledere end mænd, samt at efterkommere (en person, der er født i Danmark, men hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark)³ også har relativt lave sandsynligheder for at få succes på arbejdsmarkedet, og analyserne konkluderer, at det går ud over samfundets velfærd og velstand, og at grupper begrænses i at udfolde sig (Deloitte & Kraka 2023).

³ Analysen bygger på Danmarks Statistiks betegnelse, hvor 'efterkommer' omfatter "En person, der er født i Danmark, men hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Når en eller begge forældre, der er født i Danmark, opnår dansk statsborgerskab, vil deres børn ikke blive klassificeret som efterkommere. Fastholder danskfødte forældre imidlertid begge et udenlandsk statsborgerskab, vil deres børn blive klassificeret som efterkommere."

Fakta / Køns sammensætning på de øverste ledelsesniveauer

Den 1. januar 2023 trådte en ny lov i kraft, der forpligter offentlige og private virksomheder med 50 eller flere ansatte til at opstille måltal for køns sammensætningen på de øverste ledelsesniveauer. Loven betragter de øverste lederniveau som 'topledere' og 'ledere af ledere', hvilket i Københavns Kommune svarer til direktører (lederniveau 1). Derudover stiller den nye lov et krav om, at måltallene bliver opstillet på forvaltningsniveau, og at måltalsformuleringen er tidsafgrænset. Dette implementerede Københavns Kommune med opdatering af måltallene for kønsbalanceret ledelse i 2023, og den nuværende måltalsperiode løber fra 2023-2026. Der skal, jf. den nye lov, også udarbejdes en politik, der har til formål at øge det underrepræsenterede køn, hvis der ikke er en ligelig køns sammensætning i de øverste ledelsesniveauer. Samtidig vil det blive muligt at følge udviklingen og de opstillede måltal via offentligt tilgængelige hjemmesider, så der skabes mere åbenhed og gennemsigtighed.

Københavns Kommunes måltal for kønsbalance på de øverste ledelsesniveauer

Københavns Kommune har haft måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer siden 2013. Københavns Kommunes måltal blev senest justeret i 2023 og lyder:

— At forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1-ledere inden 2026.

— At forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 2-ledere inden 2026.

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 1 (direktørniveau) er, at alle syv forvaltninger opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60. Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 6. I forvaltninger, hvor lederniveau 1 udgøres af tre personer (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Teknik- og Miljøforvaltningen), betragtes en fordeling med én person af det ene køn og to personer af det andet køn som ligelig.

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 2 (ledere, der refererer til lederniveau 1, fx centerchefer, afdelingschefer mv.) er, at fire ud af syv forvaltninger (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen) opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60, mens Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ikke opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60. Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 7. I de tre forvaltninger, som ikke opfylder måltallet, er kvindelige ledere overrepræsenterede. Denne kønsfordeling gør sig også gældende i disse forvaltningers personalesammensætning generelt. Fx er kønsfordelingen i Børne- og Ungdomsforvaltningen 30 % mænd og 70 % kvinder, i Socialforvaltningen 71 % kvinder og 29 % mænd, og i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen 18 % mænd og 82 % kvinder.

Tabel 6: Kønsfordeling på lederniveau 1 (direktørniveau)*

Lederniveau 1	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	67 %(2) ✓	33 %(1) ✓	3
BUF	67 %(2) ✓	33 %(1) ✓	3
KFF	33 %(1) ✓	67 %(2) ✓	3
SOF	33 %(1) ✓	67 %(2) ✓	3
SUF	67 %(2) ✓	33 %(1) ✓	3
TMF	33 %(1) ✓	67 %(2) ✓	3
ØKF	43 %(3) ✓	57 %(4) ✓	7
Københavns Kommune, i alt	48 %(12)	52 %(13)	25

Kilde: Københavns Kommunes data pr. december 2023

*I figuren er forvaltningerne forkortet Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) og Økonomiforvaltningen (ØKF).

Tabel 7: Kønsfordeling på lederniveau 2 (ledere, der refererer til lederniveau 1)*

Lederniveau 2	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	53 %(9) ✓	47 %(8) ✓	17
BUF	62,5 %(10)**	37,5 %(6)	16
KFF	50 %(5) ✓	50 %(5) ✓	10
SOF	67 %(10)	33 %(5)	15
SUF	80 %(11)	20 %(3)	14
TMF	53 %(9) ✓	47 %(8) ✓	17
ØKF	43 %(13) ✓	57 %(17) ✓	30
Københavns Kommune, i alt	56 %(60) ✓	44 %(47) ✓	107

Kilde: Københavns Kommunes data pr. december 2023

*I figuren er forvaltningerne forkortet Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) og Økonomiforvaltningen (ØKF).

** Den ekstra decimal er taget med, fordi der ellers ville opstå en skæv afrunding.

***I Teknik- og Miljøforvaltningen tælles niveau 3-ledere med pga. forvaltningens ledelsesstruktur

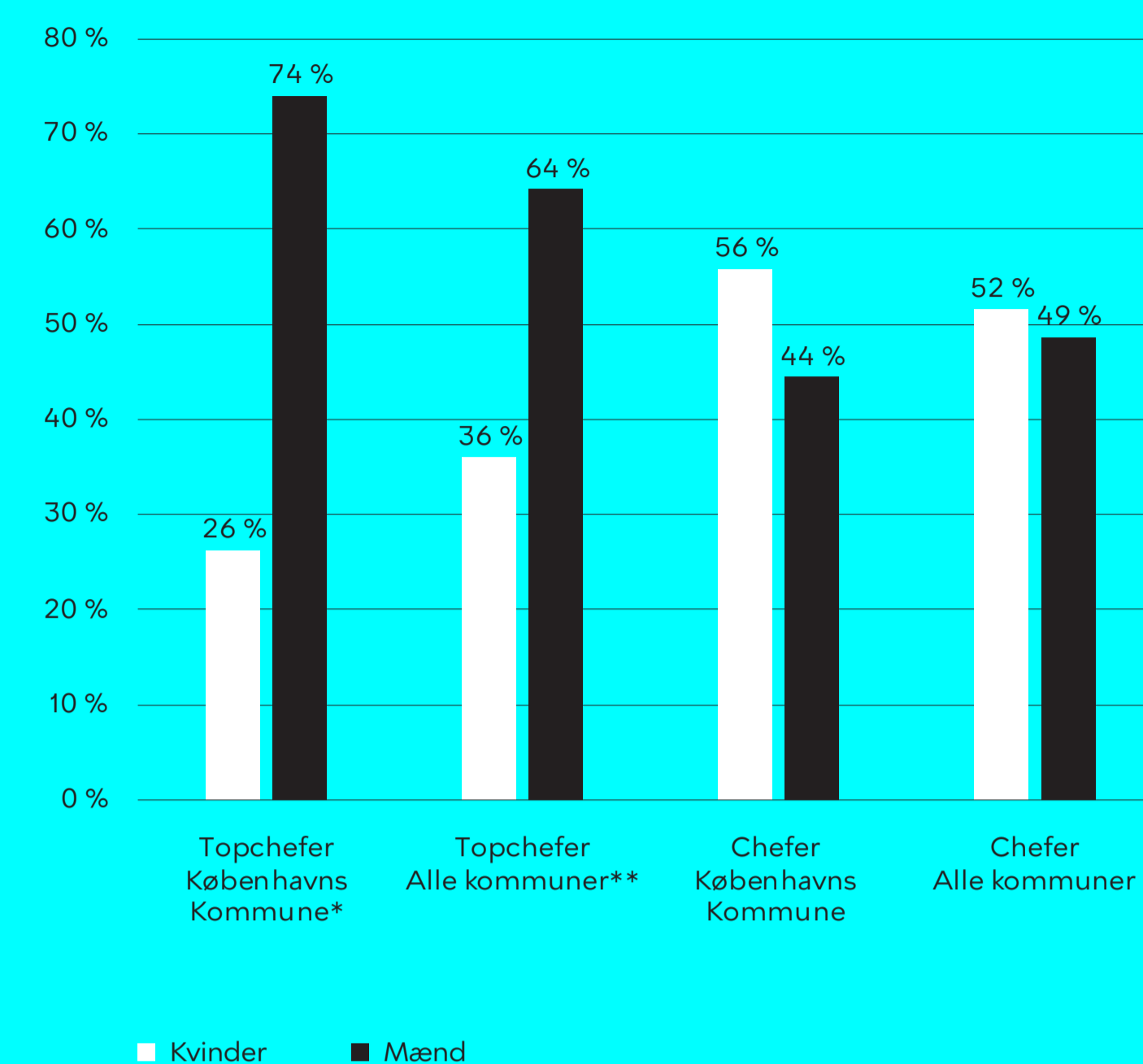
Fakta / Kønsbalanceret topledertalentprogram

For at understøtte kommunens måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer, har Københavns Kommune udviklet et topledertalentprogram, der skal frembringe en kønsbalanceret gruppe af topledertalenter på tværs af Københavns Kommunes syv forvaltninger. Alle forvaltninger har deltaget aktivt i det fælles topledertalentprogram, der skal styrke en toplederpipeline og ligelig kønssammensætning på toplederniveau i Københavns Kommune. Programmets første hold på 20 talenter er netop afsluttet og evalueret og et nyt hold er startet op i september 2024.

Fakta / Ubevidste bias

Københavns Kommune har udviklet oplysnings- og uddannelsesmateriale, som skal øge bevidstheden om bias i den daglige ledelse og i forbindelse med rekruttering. I materialet er der især fokus på ubevidste bias, som kan komme til udtryk via vanetænkning, fordomme og automatiske beslutningsprocesser. Materialet består af en e-læring om biasbevidst rekruttering samt en række inspirationsark om biasbevidsthed i daglig ledelse. Formålet er at gøre ansættelsesudvalg og ledere opmærksomme på eksistensen og effekten af ubevidste bias, herunder hvordan disse kan modarbejdes for at understøtte ligestilling, inklusion og mangfoldighed i kommunen som arbejdsplads.

Figur 25: Kønsfordeling blandt topchefer og chefer i Københavns Kommune og alle kommuner**



Kilde: Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets ligestillingsredegørelser 2023
 *Topchefer omfatter chefer i lønramme 39-42, chefer omfatter chefer i lønramme 37-38.
 **Kommunegennemsnit

Ifølge Københavns Kommunes måltalsopgørelse er kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer relativt lige. I Københavns Kommunes Ligestillingsredegørelse 2023 til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet fremstår kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer imidlertid mere skæv (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 2023). Fx ligger andelen af kvindelige topchefer (lønramme 39-42) på 26 % i Københavns Kommune, hvilket er lavere end gennemsnittet for alle kommuner, hvor andelen er 36 % (figur 25). For chefer (lønramme 37-38) gør det omvendte sig gældende. Her er andelen af mandlige chefer (lønramme 37-38) 44 % i Københavns Kommune, hvilket er lavere end kommunegennemsnittet på 49 %. I ministeriets opgørelse er lederniveauerne baseret på overenskomstindplacering og lønramme (hhv. topchefer og chefer), hvor Københavns Kommunes opgørelse (tabel 6 og 7) er baseret på en hierarkisk inddeling af lederniveauerne. Det betyder, at lederniveau 1 og 2 i ministeriets opgørelse kan omfatte langt flere ledere end det, der er tilfældet for Københavns

Kommunes opgørelse, og således kan data i kommunens egen opgørelse og ministeriets opgørelse ikke direkte sammenlignes.

Forskning viser, at en af de vigtigste årsager til kønsforskellen på de øverste ledelsesniveauer er den vedvarende opfattelse af, at mænd er mere kvalificerede til ledelsespositioner end kvinder (VIVE 2024). Denne opfattelse fastholdes bl.a. af kulturelle normer, der forbinder maskuline træk såsom selvsikkerhed, dominans og konkurrenceevne med effektiv ledelse. For at fremme ligestilling på alle ledelsesniveauer anbefaler forskere på området, at organisationer vedtager proaktive strategier i forhold til fx ligeløn samt indfører fleksible arbejdsordninger og en inkluderende rekrutteringspraksis. Derudover kan investering i træningsprogrammer rettet mod at mindske ubevidste bias hjælpe med at fremme en organisationskultur, der værdsætter mangfoldighed og inklusion (Ottens & Muhr 2021).

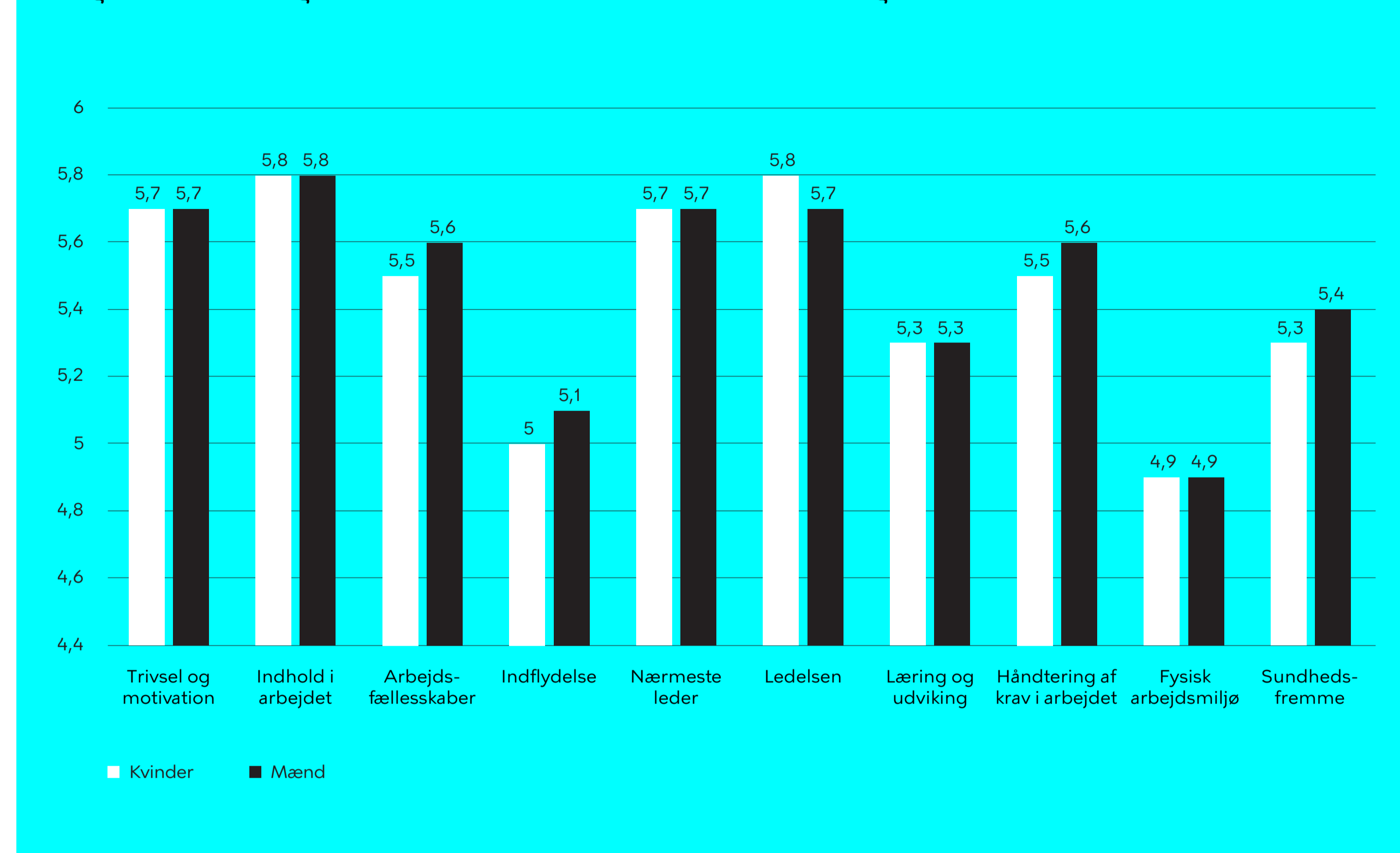
Arbejdsmiljø og trivsel

Selvom der generelt er høj jobtilfredshed blandt mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked, er der kønsforskelle i trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær. Flere kvinder end mænd angiver, at de har været udsat for fx mobning, diskrimination eller forskelsbehandling, seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med deres arbejde (Fagbevægelsens Hovedorganisation 2019, National Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2022, Beskæftigelsesministeriet 2024). Et godt arbejdsmiljø og høj trivsel blandt ansatte mindsker sygefravær og risikoen for at udvikle en sexistisk kultur. Undersøgelser viser, at ansatte trives bedre i arbejdsmiljøer, hvor begge køn er nogenlunde lige repræsenterede (FIU-Ligestilling 2022). I et kønsopdelt arbejdsmiljø, hvor det ene køn udgør flertallet, udvikles oftere en kultur baseret på kønsstereotyper, der skaber grobund for sexismen og chikane (Institut for Menneskerettigheder 2020, Borchorst & Augustin 2017).

Ingen kønsforskelle i de ansattes trivsel

Der er ikke umiddelbart kønsforskelle at spore i Københavns Kommunes seneste trivselsundersøgelse fra 2023. På en skala fra 1-7, hvor 1 er lavest og 7 er højest, har kvindelige ansatte en gennemsnitlig trivselsscore på 5,4 ud af 7, og mandlige ansatte en gennemsnitlig trivselsscore på 5,5 ud af 7. Der er desuden ganske lidt variation mellem kvindelige og mandlige ansattes score på tværs af undersøgelsens temaer, som bl.a. omfatter trivsel og motivation, indflydelse, læring og udvikling samt fysisk arbejdsmiljø (figur 26). Derudover er der relativt få variationer mellem forvaltningerne.

Figur 26: Kønsfordeling i trivselsscore i Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2023



Kilde: Københavns Kommune, Trivselsundersøgelsen 2023. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 'Slet ikke' til 7 'I meget høj grad' samt 'ved ikke'. Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt. Der er i alt 33.923 besvarelser, hvoraf 70 % (23.851) er fra kvinder og 29 % (9.964) er fra mænd.

Flere kvinder har oplevet uønsket adfærd

Undersøgelser viser, at flere kvinder bliver udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen. Det er særligt yngre kvinder, der udsættes for seksuel chikane. Blandt kvinder i alderen 15-25 år har omkring hver sjette oplevet seksuel chikane inden for det seneste år, mens det gælder for 3 % af mændene i samme aldersgruppe (Beskæftigelsesministeriet 2024).

Der er også kønsforskelle i resultaterne af Københavns Kommunes undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd fra 2023. Her angiver hhv. 17 % kvindelige og 12 % mandlige ansatte, at de har oplevet ét eller flere tilfælde af uønsket adfærd (tabel 8). De fleste tilfælde drejer sig om nedsættende tale om køn eller seksuel orientering og/eller uønskede seksuelle kommentarer om krop, tøj eller livsstil. Desuden viser undersøgelsen, at yngre ansatte hyppigere oplever uønsket adfærd. Andelen af ansatte, som oplever uønsket adfærd, falder med stigende alder. Sådanne kønsforskelle i oplevelser af uønsket adfærd og uønsket seksuel opmærksomhed er i overensstemmelse med øvrige undersøgelser på danske arbejdspladser, hvor flere kvinder end mænd angiver at have oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed. Undersøgelser viser desuden, at flere nonbinære end kvinder og mænd oplever uønsket seksuel opmærksomhed, og at flere lønmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund angiver at have oplevet diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen (National Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2022, Institut for Menneskerettigheder 2022).

Kvinder har generelt højere sygefravær

Ifølge Københavns Kommunes seneste tal for sygefravær opdelt på køn fra 2023 ligger sygefraværet for både kvinder og mænd ansat i Københavns Kommune

på niveau med sygefraværet i 6-byerne (København, Odense, Esbjerg, Randers, Århus, Aalborg) og tæt på gennemsnittet for sygefraværet i hele landet. Sygefraværet for mænd og kvinder ansat i Københavns Kommune ligger desuden under gennemsnittet for de ansatte i omegnskommunerne (Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Hvidovre og Tårnby). Sygefraværet i Københavns Kommune er højere for kvinder end for mænd, hvilket er en tendens, der også ses i øvrige danske kommuner (figur 27). Undersøgelser viser, at kvinder har mere sygefravær end mænd, uanset hvilken sektor man kigger på, og at kønsforskellen i sygefravær er størst i den kommunale sektor (Beskæftigelsesministeriet 2020).

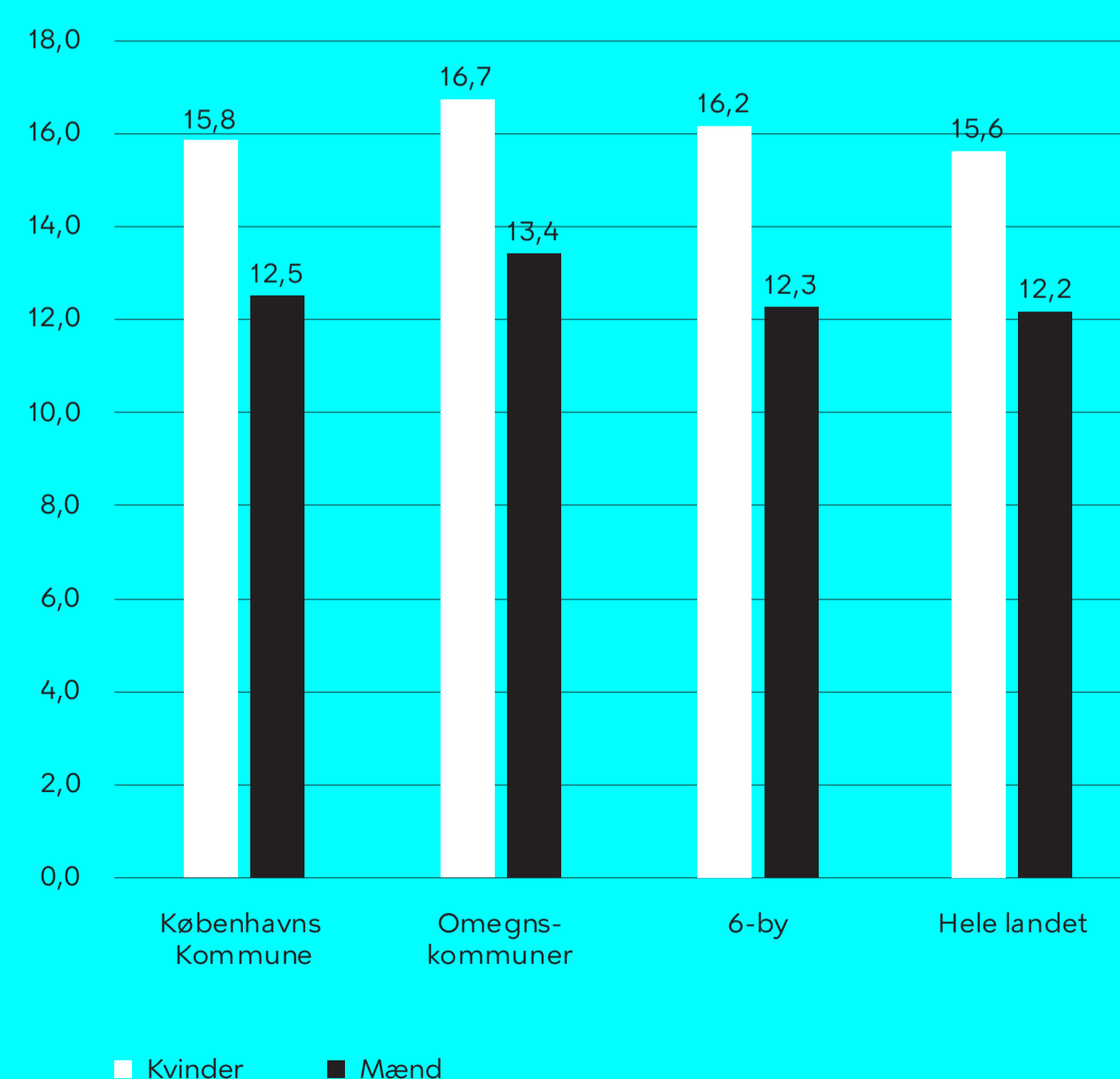
Årsagerne til kønsforskelle i sygefravær er relativt underbelyst og området er komplekst. En undersøgelse har vist, at flere kvinder (68 %) end mænd (54 %) har meldt sig syg for at passe et sygt barn (BUPL 2021). Ekspertter forklarer dele af det generelt stigende sygefravær i den offentlige sektor som et resultat af, at arbejdsmiljøet i sundheds- og omsorgsfag, der er kvindedominerede fag, er præget af nær fysisk kontakt med andre mennesker, hvilket øger risikoen for smitte med virus og bakterier. Undersøgelser har derudover vist, at både mænd og kvinder oplever følelsesmæssigt høje krav på kvindedominerede arbejdsområder, såsom i sundheds- og omsorgsfag, og at disse høje følelsesmæssige krav afspejles i sygefraværet. For mænd i stillinger med høje følelsesmæssige krav (fx SOSU-arbejde, pædagogisk arbejde og undervisning i folkeskoler) er sygefraværet i gennemsnit 2,6 gange højere, mens det for kvinder er 2,3 gange højere sammenlignet med sygefraværet blandt stillinger uden høje følelsesmæssige krav (fx salgsarbejde i butik eller kontorarbejde) (Cevea 2024, Løset et al 2018).

Tabel 8: Kønsfordeling i Københavns Kommunes undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023

Respondenter, der angiver, at de har oplevet ét eller flere tilfælde af uønsket adfærd	
Kvinder	17 % (2.542 ud af 14.952 kvindelige respondenter)
Mænd	12 % (788 ud af 6.566 mandlige respondenter)
I alt	16 % (3.445 ud af 21.532 respondenter)

Kilde: Københavns Kommune, Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023.

Figur 27: Kønsfordeling i sygefravær i Københavns Kommune m.fl., , gns. fraværsdagsværk



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, alle ansatte i Københavns Kommune pr. december 2023 ekskl. timelønnede, fleksjob, ekstraord. ansatte og elever.

Omegnskommuner: Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Hvidovre, Rødovre, Tårnby. Hele Landet: Alle kommuner i hele landet. Udvalgte kommuner (6-byerne): København, Odense, Esbjerg, Randers, Århus, Aalborg.

Barsel og børns sygedage

Undersøgelser viser, at kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse og indkomst falder betydeligt, når de får et barn, hvorimod mænds forbliver uændret eller stiger (Beskæftigelsesministeriet 2024). Den faldende indkomst for kvinder ses både umiddelbart efter barnets fødsel, og fortsætter pga. lavere deltagelse på arbejdsmarkedet, færre arbejdstimer samt lavere timeløn. Fænomenet, der har fået betegnelsen 'child penalty', fremhæves derfor ofte som årsag til, at ligestilling på barselsområdet er afgørende for ligestilling på arbejdsmarkedet generelt, herunder ift. karriereudvikling og løn (Beskæftigelsesministeriet 2024, Kleven et al. 2023, KVINFO 2022). Der er store kønsmæssige forskelle på, hvem der tager størstedelen af barslen, dog er området i udvikling. Inden for de seneste to årtier (2003-2021) er mænds andel af barslen steget fra 6 % til 14 %, hvilket vil sige, at kvinderne i samme periode er gået fra at tage 94 % til 86 % af den samlede barsel (Danmarks statistik 2023, KVINFO 2022).

Københavns Kommunes måltal for barsel

Københavns Kommune har siden 2013 haft to måltal for fædres⁴ barsel⁵. Formålet er en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte. Måltallene blev senest opdateret i 2023 og lyder:

- Mindst 95 % af fædre ansat i Københavns Kommune afholder deres øremærkede barsel (minimum 11 uger)
- Mindst 60 % af fædre ansat i Københavns Kommune afholder en mere ligelig del af barslen (minimum 17 uger).

Københavns Kommune opfylder på nuværende tidspunkt ikke måltallene for barsel (tabel 9). 57 % af de mandlige ansatte har afholdt minimum 11 ugers barsel, hvilket svarer til de øremærkede uger, ansatte har ret til efter de gældende barselsregler. Måltallet sigter efter 95 %. Derudover har 21 % af de mandlige ansatte afholdt minimum 17 ugers barsel, hvor måltallet sigter efter 60 %.

⁴ Københavns Kommune anerkender, at ikke alle familier består af mor, far og barn, og at familier fx kan omfatte soloforældre, LGBT+ personer eller regnbuefamilier, der også består af flere sociale forældre. Københavns Kommune registrerer ikke ansattes kønsidentitet, familieroller eller -former. Data for hhv. fædres og mødres barsel er derfor begrænset til at tage udgangspunkt i ansattes CPR nr.-registrering som hhv. mandlig eller kvindelig ansat. Det betyder, at data er behæftet med en vis usikkerhed, da ansatte ikke nødvendigvis identificerer sig med deres CPR-registrerede køn og/eller indtager familierollerne "far" eller "mor".

⁵ Barslen inddrages ofte i tre typer af orlov graviditet-, barsel- og forældreorlov alt efter forældrerens køn og tidspunkt for afholdelse. I denne redegørelse anvendes termen "barsel" til at beskrive den orlov, som barnets forældre afholder efter dets fødsel, uagtet forældrerens køn, familieroller og -situation samt hvornår barslen afholdes.

Fakta / Ligestillede barselsregler

På baggrund af et EU-direktiv indførte Danmark i august 2022 nye barselsregler, der skal understøtte en mere ligelig fordeling af barslen i familierne og dermed øge kønsligestillingen på arbejdsmarkedet. De nye regler giver forældrepar ret til 48 ugers barsel tilsammen. Derudover har den fødende forælder ret til fire ugers orlov før barnets fødsel. De 48 ugers barsel er delt ligeligt mellem forældrene, så hver forælder som udgangspunkt har 24 ugers barsel efter fødslen. Ud af de 24 uger skal to af ugerne holdes i forbindelse med fødslen. Derudover er i alt 11 uger øremærkede til hver forælder - og kan derfor ikke overdrages til den anden - og skal afholdes inden barnet fylder ét år. De resterende 13 uger kan frit fordeles mellem forældrene og skal være afholdt inden barnet fylder 10 år. I januar 2024 trådte nye regler i kraft for at imødekomme behov hos LGBT+ familier og soloforældre. I LGBT+ familier kan barnets retlige forældre nu overdrage en del af den fordelingsbare orlov til barnets sociale forældre (op til to personer). Soloforældre har ret til 46 ugers orlov med barselsdagpenge og fik fra januar 2024 mulighed for at overføre den ikke-øremærkede barsel til et nærtstående familiemedlem (Beskæftigelsesministeriet 2024, KVINFO 2022).

Der er stor forskel på, hvor meget barsel de mandlige ansatte i Københavns Kommunes forvaltninger tager. Dog opfylder ingen af forvaltningerne kommunes måltal på området (tabel 10). Kultur- og Fritidsforvaltningen har den højeste andel (77 %) af mandlige ansatte, der har afholdt deres øremærkede 11 ugers barsel, hvorimod Socialforvaltningen har den laveste andel (48 %) af mandlige ansatte, der har gjort det samme. I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen afholdt 26 % af de mandlige ansatte minimum 17 uger, hvorimod 14 % af de mandlige ansatte i Socialforvaltningen gjorde det samme.

Hvis forældre fordeler barslen ligeligt mellem sig, har de ifølge de gældende barselsregler ret til 24 ugers barsel hver. 6 % af de mandlige ansatte i kommunen afholdte minimum 24 ugers barsel. Undersøgelser peger på, at der skabes mere kønsligestilling i familierne generelt, når fædre tager mere barsel. Fædres orlov er med til at give en tættere relation mellem far og barn og gør, at faderen er mere tilbøjelig til at påtage sig en række husholdnings- og omsorgsopgaver, som fx barns første sygedag. Det understøtter kønsligestillingen, samt styrker faderens relation til børnene, hvilket fremmer trivsel, sundhed og retsstilling ved evt. samlivsbrud (Beskæftigelsesministeriet 2019).

Tabel 9*: Afholdelse af barsel blandt mandlige ansatte

	Minimum 11 uger (måltal 95 %)	Minimum 17 uger (måltal 60 %)	Minimum 24 uger (intet måltal)
Procent (antal) KK samlet	57 % (311 personer)	21 % (112 personer)	6 % (34 personer)

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 20. marts 2024.

*Data omfatter udelukkende ansattes afholdte barsel og ikke, hvordan vedkommende evt. har delt barslen med andre.

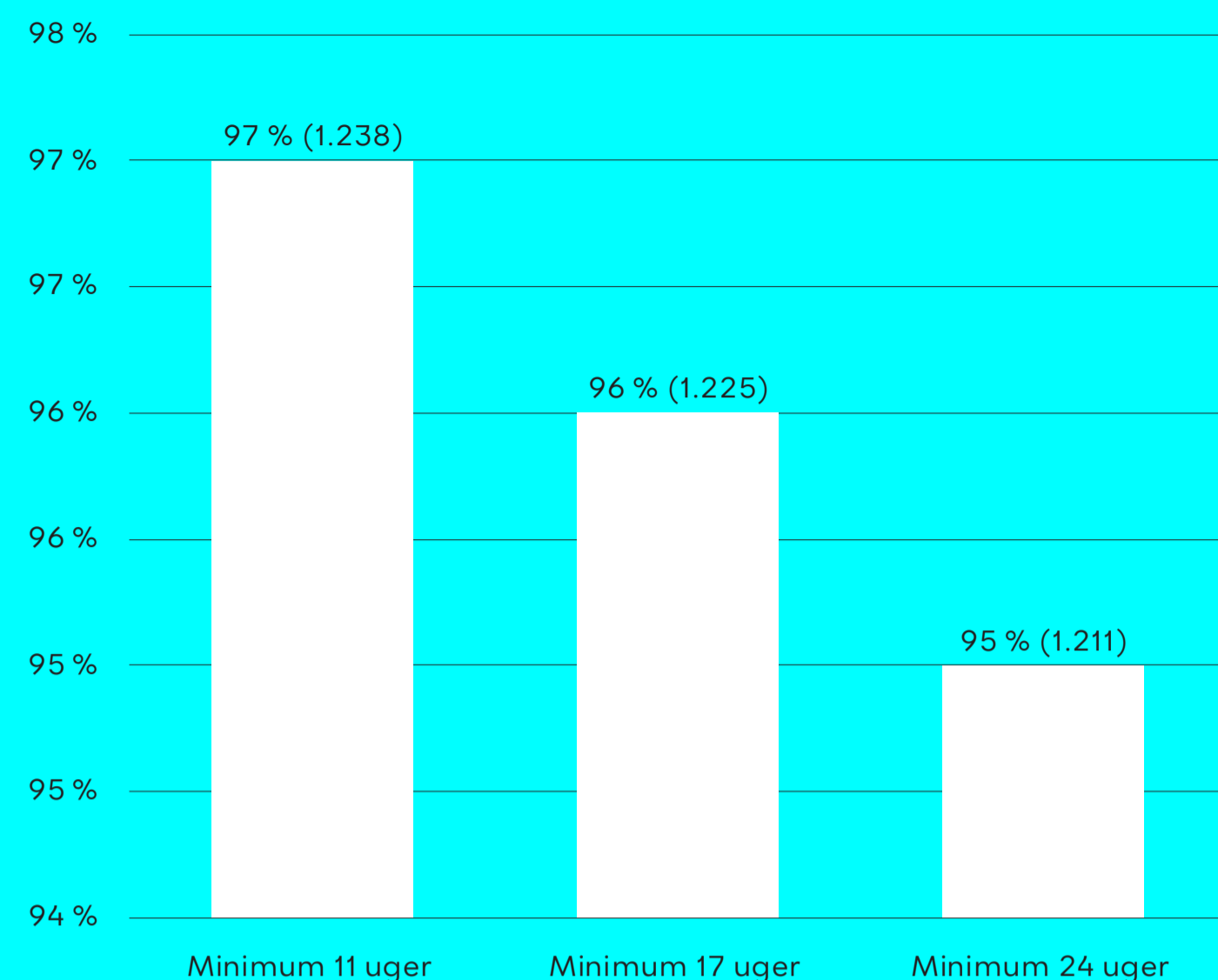
Tabel 10: Antal mandlige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning*

Forvaltning	Minimum 11 uger (måltal 95 %)	Minimum 17 uger (måltal 60 %)	Minimum 24 uger (intet måltal)
BIF	53 % (10 personer)	26 % (5 personer)	5 % (1 person)
BUF	61 % (138 personer)	22 % (51 personer)	7 % (16 personer)
KFF	77 % (20 personer)	23 % (6 personer)	8 % (2 personer)
SOF	48 % (52 personer)	14 % (15 personer)	3 % (3 personer)
SUF	52 % (24 personer)	24 % (11 personer)	9 % (4 personer)
TMF	65 % (30 personer)	24 % (11 personer)	9 % (4 personer)
ØKF	54 % (37 personer)	19 % (13 personer)	6 % (4 personer)

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 20. marts 2024.

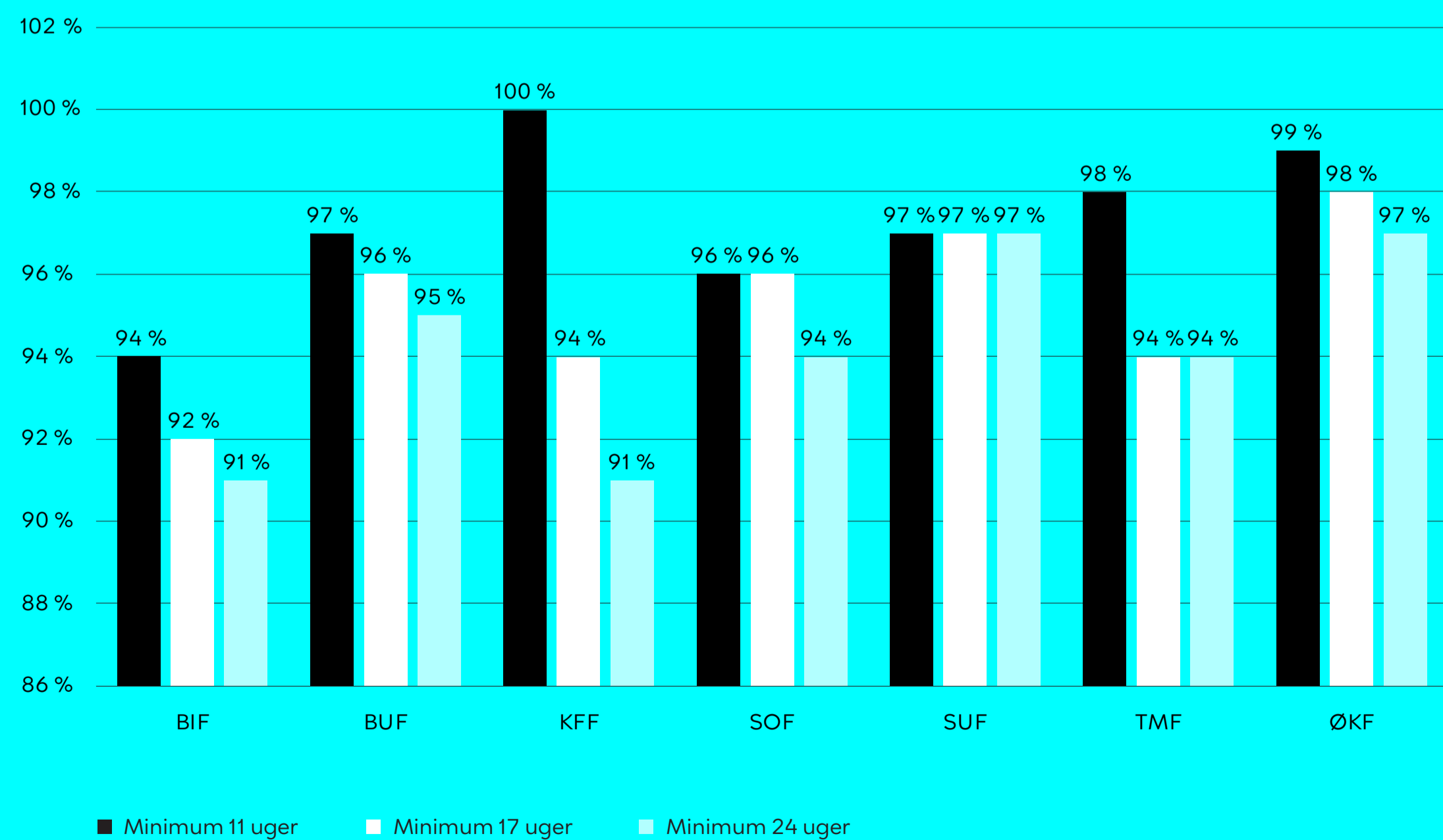
*I tabellen er forvaltningerne forkortet Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) og Økonomiforvaltningen (ØKF).

Figur 28: Afholdelse af barsel blandt kvindelige ansatte



Kilde: Københavns Kommunes data, Opus fravær og Opus kvoter pr. 20. marts 2024

Figur 29: Antal kvindelige ansatte, der har afholdt barsel, fordelt efter forvaltning*



Kilde: Københavns Kommunes data, Opus fravær og Opus kvoter pr. 20. marts 2024.
 *I figuren er forvaltningerne forkortet Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) og Økonomiforvaltningen (ØKF).

Kvinder holder fortsat det meste af barslen

Undersøgelser viser, at mænd og kvinder gerne vil dele barslen mere ligeligt mellem hinanden men, at det vanskeliggøres af flere sociale og kulturelle barrierer, såsom lønforskelle, arbejdsvilkår og kønnede normer (Institut for menneskerettigheder 2022, Mødrehjælpen 2024).

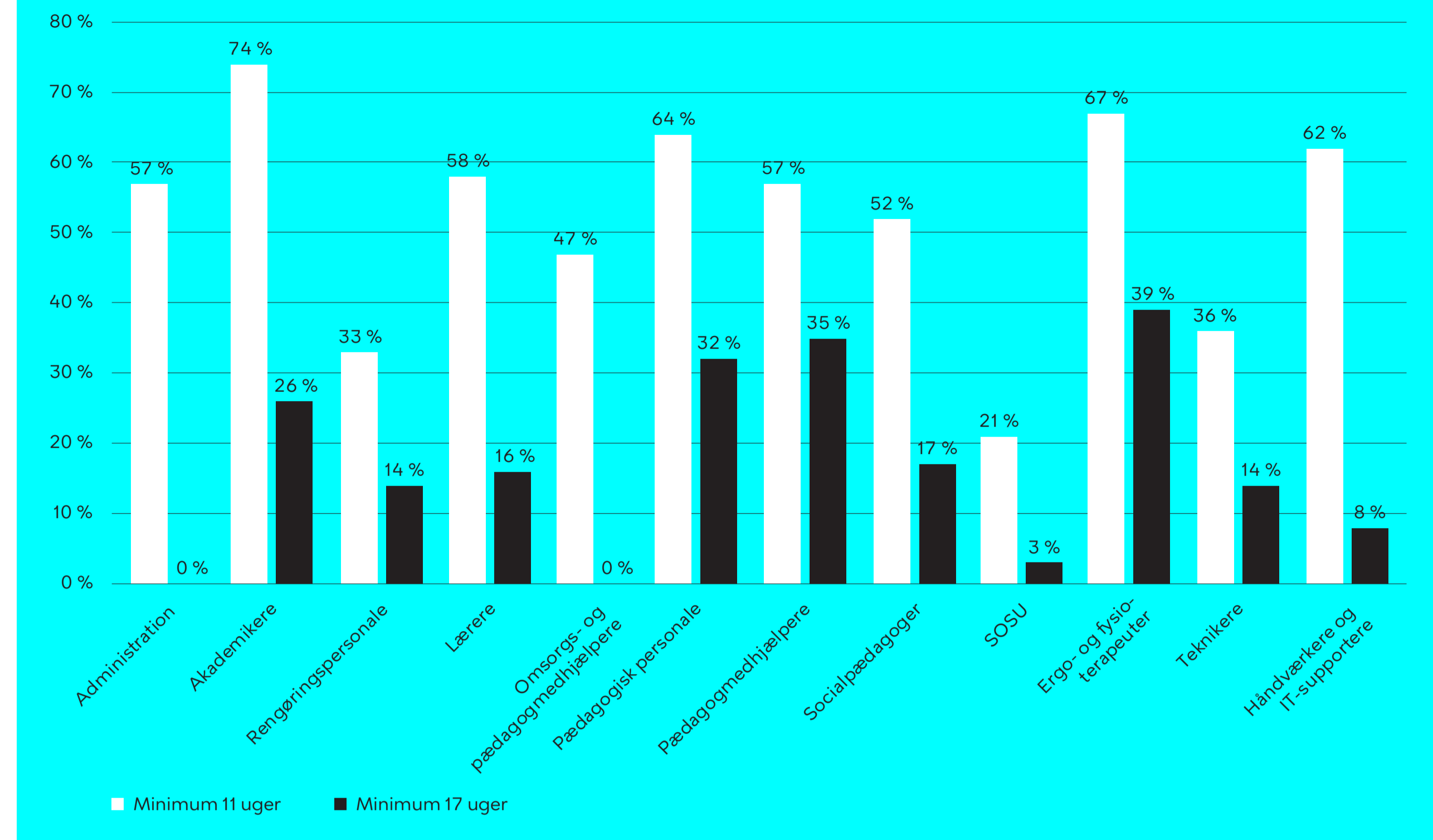
I overensstemmelse med den generelle tendens, er de kvindelige ansattes barsel væsentligt længere end de mandlige ansattes i kommunen (figur 28).

Inden for de enkelte forvaltninger i kommunen er der en lille variation i, hvor stor andel af de kvindelige ansatte, der har afholdt minimum 24 ugers barsel. Fx er der i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen 97 % kvindelige ansatte, der har afholdt minimum 24 uger barsel, mens der i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen er 91 % af kvindelige ansatte, der gør det samme (figur 29). Det betyder også, at der blandt de resterende andele, er kvindelige ansatte, der har fordelt barslen mere ligeligt med en anden.

Perspektiv / Den gode barsel

Undersøgelser viser, at overgangene mellem barsel og hverdagen på arbejdspladsen er udfordrende for forældrene, og at balancen mellem familielivet og arbejdslivet er vigtig for ansattes trivsel, kompetence- og karriereudvikling. Fx oplever ansatte, der vender tilbage fra barsel, fysiske og/eller mentale udfordringer såsom træthed, kvalme og smerter, der påvirker deres trivsel på arbejdspladsen (Equalis 2024). Barselsvilkår, herunder håndtering og understøttelse af ansattes barselsforløb, er derfor tiltagende afgørende for rekruttering og fastholdelse af ansatte. Dele af erhvervslivet er da også begyndt at forbedre barselsvilkårene for deres ansatte, bl.a. ved at udvide antallet af betalte ugers barsel eller ved at tilbyde mulighed for at genoptage arbejdslivet med særlige deltidsordningerne med eller uden løn (Equalis 2023, Dansk Magisterforening 2022). Det indgår i Økonomiudvalgets handleplan for implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026, at der skal udarbejdes en vejledning til kommunens ledere om at få medarbejdere godt tilbage efter orlov.

Figur 30: Antal mandlige ansatte, der har afholdt barsel, fordelt efter overenskomstgruppe



Kilde: Københavns Kommunes data, Opus fravær og Opus. kvoter pr. 20. marts 2024.
*Overenskomsterne er forkortet, se afsnittet 'Metode'.

Sammenhæng mellem faggruppe og længde af barsel

Undersøgelser viser, at der er stor variation i længden af barsel blandt fædre afhængig af faggruppe. Fx tager mænd ansat i byggefag gennemsnitligt 3,6 ugers barsel, hvorimod mænd ansat indenfor journalistisk, kommunikation og sprog gennemsnitlig tager 11,4 uger (Danmarks Statistik 2024).

De 10 overenskomstgrupper i Københavns Kommune, hvor flest mandlige ansatte har afholdt barsel kan ses i figur 30. Figuren viser, at der er forskelle i længden af barsel alt efter fagområde. Fx er der 21 % mandlige ansatte blandt sundhedspersonale, der har afholdt minimum 11 uger, mens 74 % mandlige ansatte blandt akademikere afholdt tilsvarende. De fagområder, hvor flest mandlige ansatte har afholdt minimum 17 uger, er blandt ergo- og fysioterapeuter (39 %). Modsat er der ingen af de mandlige ansatte blandt omsorgs- og pædagogiske medhjælpere samt blandt administration, der afholdt minimum 17 ugers barsel.

Effekten af de nye barselsregler indgår ikke i dette års kønsligestillingsredegørelse

I redegørelsen opgøres mandlige og kvindelige ansattes afholdelse af barsel med udgangspunkt i børn født mellem den 1. oktober 2021 og 30. september 2022. Denne afgræsning tjener til at sikre, at forældrene har afholdt hele deres barsel, når data til kønsligestillingsredegørelsen trækkes. Da de nye barselsregler gælder for børn født efter 1. august 2022, er langt størstedelen af ansatte i dette års redegørelse ikke omfattet af de nye regler. Effekten af de nye barselsregler vil formodentlig være tydeligere i næste års kønsligestillingsredegørelse. Flere tidlige, nationale undersøgelser viser, at de nye barselsregler allerede har en effekt på, hvordan barslen fordeles, fx er andelen af fædre, der tager minimum 11 ugers barsel steget fra 19 % til 44 % efter de nye regler er trådt i kraft (Rockwoolfonden 2024).

Kvinder holder oftere børns sygedage

Undersøgelser viser, at kvinder er mere fraværende på deres arbejdsplads i forbindelse med pasning af syge børn end deres mandlige kollegaer. I perioden 2013-2022 havde kvinder i gennemsnit omkring 0,6 flere fraværsdage end mænd på grund af børns sygdom (Beskæftigelsesministeriet 2023, Danmarks Statistik (Statistikbanken.dk). Undersøgelser viser, at det typisk er barnets mor, der kontaktes af daginstitutioner, når et barn bliver syg eller kommer til skade (BUPL 2021).

Københavns Kommunes måltal for forældres afholdelse af børns sygedage

Københavns Kommune har siden 2021 haft måltal for lige fordeling af fravær i forbindelse med børns sygedage. Måltallene lyder:

— Blandt ansatte i Københavns Kommune, som har ret til omsorgsdage, må der højst være 10 procentpoint forskel mellem kønnene, på andelen, der afholder børns sygedage.

Københavns Kommune opfylder måltallet samlet set, da der i 2023 var 7 procentpoint kønsforskul mellem ansatte, der afholdt børns sygedage (tabel 11). Det er samme kønsforskul som i 2021, mens der i 2022 var 2 procentpoint kønsforskul. Der er dog fire forvaltninger (Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen), der har mere end 10 procentpoint kønsforskul.

Tabel 11: Kønsfordeling blandt ansatte, der har afholdt børns sygedag fordelt efter forvaltning*

Forvaltning	Kvinder 2023	Mænd 2023	Forskel 2021	Forskel 2021	Forskel 2021
BIF	76 %	70 %	9 pp. ✓	3 pp. ✓	6 pp. ✓
BUF	78 %	76 %	4 pp. ✓	6 pp. ✓	2 pp. ✓
KFF	74 %	62 %	10 pp. ✓	13 pp.	12 pp.
SOF	71 %	60 %	9 pp. ✓	1 pp. ✓	11 pp.
SUF	71 %	59%	8 pp. ✓	8 pp. ✓	12 pp.
TMF	73 %	65 %	6 pp. ✓	7 pp. ✓	8 pp. ✓
ØKF	59 %	47 %	11 pp.	13 pp.	12 pp.
I alt	73 %	66 %	7 pp. ✓	2 pp. ✓	7 pp. ✓

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 20. marts 2024.

*I tabellen er forvaltningerne forkortet Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) og Økonomiforvaltningen (ØKF).

Perspektiv / Kvinder står for flere husholdnings- og omsorgsopgaver

Kønsforskelle mellem kvinder og mænds afholdelse af børns sygedage stemmer overens med den generelle fordeling af husholdnings- og omsorgsopgaver i hjemmet, da kvinder i højere grad end mænd står for disse (KVINFO 2022, Rockwoolfonden 2018). Den ulige fordeling af husholdnings- og omsorgsopgaver i hjemmet kan påvirke kvinders mulighed for at prioritere karriere og samtidig begrænse mænds muligheder for at tage del i familielivet (VIVE 2022, Center for Børneliv 2019). De nye regler for øremærket barsel for fædre forventes også at påvirke fædres andel af afholdelse af børns sygedage, og give mulighed for en generelt mere ligelig fordeling af familielivets opgaver (Beskæftigelsesministeriet 2019).

Implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026

Denne del af kønsligestillingsredegørelsen giver en status på implementeringen af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026. Kønsligestillingspolitikken implementeres gennem indsatser i kommunens syv forvaltninger for at styrke kønsligestilling blandt byens borgere, brugere af byen og kommunens ansatte. Nedenfor præsenteres udvalgte igangværende indsatser i de enkelte forvaltninger og på tværs af kommunen. Indsatserne er inddelt efter kønsligestillingspolitikens indsatsområder for kønsligestilling blandt københavnerne og kønsligestilling blandt Københavns Kommunes ansatte.

Forvaltningernes tilgange til kønsligestillingspolitikken

Københavns Kommune har i mange år haft indsatser målrettet kønsligestilling. Med kommunens kønsligestillingspolitik har kommunen formuleret en fælles, tværgående ramme, der skal sikre retning og styrke indsatsen for kønsligestilling på tværs af kommunen. Københavns Kommunes syv forvaltninger har på nuværende tidspunkt igangsat en lang række indsatser i

arbejdet for, at alle borgere, brugere af byen og ansatte – uanset køn og seksuel orientering – er lige stillet i kommunens ydelser og tilbud og på kommunens arbejdspladser. Det har været op til de enkelte fagudvalg at beslutte, om der skal udarbejdes en særskilt handleplan for implementering af kønsligestillingspolitikken på udvalgets område. Kultur- og Fritidsudvalget, Sundheds- og Omsorgsudvalget og Økonomiudvalget har besluttet at udarbejde handleplaner for implementering af politikken på deres områder. De resterende fagudvalg har besluttet at implementere politikken på anden vis fx gennem integrering af kønsligestillingsperspektiver i øvrige strategier og handleplaner.

Kultur- og Fritidsforvaltningen har som den eneste forvaltning haft en handleplan for området forud for udviklingen af kommunens tværgående kønsligestillingspolitik. Kultur- og Fritidsudvalget har derfor i 2024 udarbejdet en ny Handleplan for Ligestilling 2024-2026, som tager højde for udviklingen i Københavns Kommunes tværgående arbejde med ligestilling.

Fakta / Baggrund

Borgerrepræsentationen vedtog i 2021 at samle det koordinerende ansvar for kommunens kønsmæssige ligestilling under Økonomiudvalget og udvikle en politik med fokus på ligestilling mellem kønnene blandt borgere og ansatte i Københavns Kommune. Der blev i den forbindelse etableret en ligestillingsenhed i Økonomiforvaltningen til at koordinere indsatsen.

Kønsligestillingspolitikken blev godkendt i 2023 og består af en vision og en række indsatsområder for kommunens arbejde med kønsligestilling blandt byens borgere, brugere af byen og kommunens ansatte. Politikken løber i perioden 2023-2026 og danner en fælles ramme for kommunens kønsligestillingsindsatser i et forpligtende samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger. Formålet med politikken er at arbejde for, at alle borgere, brugere af byen og ansatte – uanset køn og seksuel orientering – er lige stillet i kommunens ydelser, tilbud og arbejdspladser. Politikken tager udgangspunkt i forskning og erfaring på området. Den er udarbejdet med input fra NGO'er, faglige organisationer, andre kommuner og de syv forvaltninger i Københavns Kommune. Derudover har Københavns Kommunes Centrale Ligestillingsudvalg også bidraget til politikken indhold.

Dette inkluderer vedtagelsen af nye initiativer, som har afsæt i kønsligestillingspolitikken, og som supplerer en række af de allerede implementerede initiativer i Kultur- og Fritidsforvaltningens arbejde med ligestilling. Handleplanen fokuserer bl.a. på ligestilling i arbejdet med Kultur- og Fritidsforvaltningens idræts- og kulturhuse. Det betyder, at byens kulturhuse og biblioteker skal fungere som samlingspunkt og mødested for alle køn, og at den fælles formidling af de mange kultur- og fritidstilbud skal styrkes, så flere københavnere kender til og benytter sig af dem. I handleplanen er der fokus på implementering af kønsligestillingspolitikken både i et borgerrettet og personaleret perspektiv. Det betyder, at Kultur- og Fritidsforvaltningen også fortsat vil have fokus på barsel og fleksibilitet i forhold til ansattes familieliv. Ligeledes fastholdes og udvikles fokus på ledelse, der gør op med fordomme, stereotyper og ubevidste vaner. Endeligt er der fokus på rekruttering, diversitet, ligebehandling, inklusion og adgang for alle sikres på alle arbejdspladser i forvaltningen.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har udarbejdet en handleplan for kønsligestilling på sundheds- og omsorgsområdet, der samler og synliggør igangværende borger- og personalerettede indsatser på kønsligestillings- og LGBT+ området. Handleplanen indeholder 13 borgerrettede og tre personalerettede indsatser. De borgerrettede indsatser er relateret til kønsligestillingspolitikken indsatssområder 'Sundhed, omsorg og særlige sociale behov' samt 'LGBT+', mens de personalerettede indsatser er relateret til indsatssområderne 'Kommunikation og sprogbrug' samt 'Karriereveje og arbejdskultur'.

Økonomiforvaltningen har udarbejdet en handleplan for kønsligestilling til implementering inden for Økonomiudvalgets område. Den indeholder i alt 14 indsatser fra tre af forvaltningens enheder (Byggeri København, Rådhuset og Koncernservice). Indsatserne fokuserer på fem indsatsområder fra kønsligestillingspolitikken: 'Byudvikling, miljø og mobilitet', 'LGBT+', 'Kommunikation og sprogbrug', 'Karriereveje og arbejdskultur' samt 'Barsel og fleksibilitet'. Syv af indsatserne er allerede i gang, mens syv indsatser er nye. Derudover går ni af de 14 indsatser på tværs af Københavns Kommune.

De øvrige forvaltninger implementerer kønsligestillingspolitikken ved at integrere et kønsligestillingsperspektiv i igangværende indsatser. Fx har **Børne- og Ungdomsudvalget** i 2023 og 2024 indtænkt kønsligestilling som et led i de overordnede politiske drøftelser og det løbende arbejde med kvaliteten i forvaltningens tilbud bl.a. ifm. 'Børnesundhedsprofilen 2023', 'Kvalitetsudviklingen i den københavnske folkeskole' og 'Vores børn - Københavns Fremtid'.

I **Beskæftigelse- og Integrationsforvaltningen** arbejdes med en indsats om at modvirke negativ social kontrol som en barriere ift. at indgå på arbejdsmarkedet. Indsatsen mod negativ social kontrol foregår i regi af forvaltningens handleplan til forebyggelse af negativ social kontrol, der blev vedtaget i begyndelsen af 2024. Desuden er Beskæftigelse- og Integrationsforvaltningen i planlægningsfasen af en indsats om kønsneutrale job- og uddannelsesvalg.

I **Socialforvaltningen** implementeres kønsligestillingspolitikken gennem en borgernær tilgang. Her formidles kønsligestillingspolitikken direkte til Socialforvaltningens borgercentre med afsæt i at udsatte borgere får samme muligheder og adgang til fællesskaber som alle andre københavnere. Kønsligestillingspolitikken skal her bruges til at understøtte borgeren ift. at afhjælpe borgerens udsathed, hvor forskellige faktorer kan have betydning, herunder køn og seksuel orientering. Derudover har Socialforvaltningen fokus på at opdatere skabeloner og vejledninger med kønsneutralt sprog på baggrund af kønsligestillingspolitikken.

I **Teknik- og Miljøforvaltningen** implementeres kønsligestillingspolitikken gennem en integrering i eksisterende indsatser, politikker og planer. Forvaltningen arbejder bl.a. gennem lokalplanprocesserne med at skabe en by for hele den mangfoldige befolkningsgruppe, som bor i og bruger byen, uanset køn, etnicitet, seksualitet, handicap og social baggrund. For at sikre, at byens rum er inkluderende, og har plads og tilbud til alle, inddrager forvaltningen borgerne bredt i fx udviklingen af nye anlægsprojekter. Det sker ved at involvere borgere og borgergrupper og skal være med til at sikre, at alle grupper og interessenter bliver repræsenteret, hørt og informeret.

Implementeringen er godt i gang

I det følgende præsenteres kommunens implementering af kønsligestillingspolitikken gennem en række udvalgte eksempler på indsatser indenfor politikken borgerrettede og personalerettede områder:

Indsatssområder for kønsligestilling blandt københavnere:

- Børn, unge og deres forældre
- Sundhed, omsorg og særlige sociale behov
- Beskæftigelse og integration
- Kultur- og fritidsliv
- Byudvikling, miljø og mobilitet
- LGBT+

Indsatssområder for kønsligestilling blandt Københavns Kommunes ansatte:

- Kommunikation og sprogbrug
- Karriereveje og arbejdskultur
- Barsel og fleksibilitet

Eksempler på indsatser for københavnernes

Børn, unge og deres forældre

Strategi om styrket seksualundervisning

Børne- og Ungdomsudvalget besluttede den 17. januar 2024 en strategi om styrket seksualundervisning på folkeskolerne i København. Strategien peger på, hvordan skolerne kan løfte opgaven og leve op til krav og indhold i seksualundervisningen i samspil med medarbejdere, eksterne leverandører og eleverne. Det er skolernes ansvar at sikre, at de lever op til strategien. Skolerne kan med hjælp af strategien arbejde systematisk og målrettet med seksualundervisningen. Som støtte til skoleledelsen udvikles en inspirationsmodel om organisering, inddragelse af elever i undervisningen og dialog med forældre, ligesom strategien formidles via ledelsesstregen.

Gratis seksualundervisningsforløb på Åben Skole

Børne- og Ungeforvaltningen har i forbindelse med puljen "Bedre Seksualundervisning" indgået aftaler med forskellige eksterne læringsforløb. Skolerne kan via Åben Skole booke gratis undervisningsforløb hos bl.a. Sex & Samfund, Salaam Film & Dialog samt teaterforestillinger hos Teater Baglandet og Gazart. Alle læringsforløb er blevet afholdt. Der har været stor efterspørgsel på de forløb, som både har fokus på seksualundervisning for elever og kompetenceudvikling til læreren. Bedre Seksualundervisningspuljen udløber i 2025, hvorfor det kræver en ny bevilling, hvis indsatsen skal fortsætte.

Sundhed, omsorg og særlige sociale behov

Barselsgrupper og mødregrupper

Fra 2023 er det blevet muligt for nybagte forældre at deltage i barselsgrupper, som er for både mødre og fædre på barsel. Barselsgrupper er for den forælder, der er hjemme på barsel, og kan derfor rumme både mødre og fædre, mens mødregrupper kun er for mødre. Formålet med begge grupper er at skabe et netværk for nybagte forældre, hvor de kan udveksle erfaringer og støtte hinanden. Der blev ved oprettelse af tilbuddet lagt vægt på at sikre lige muligheder for forældrene ift. at kunne deltage i forældregrupper under deres barsel.

Mødested for mænd

Mænds Mødested i Elefanthuset er et uformelt mødested for mænd, der har eller har haft kræft. Mænd, der er pårørende til en kræftsyg, er også velkomne. Mændene mødes og drikker kaffe, spiller kort, laver mad og snakker med andre mænd, som også har eller har haft kræft inde på livet.

Beskæftigelse og integration

Kønsneutrale job- og uddannelsesvalg

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil i kontakten med borgere, virksomheder og andre samarbejdspartnere om uddannelses- eller jobvalg udfordre eventuelle fastlåste forventninger til ledige kandidater baseret på fx køn. Forvaltningen vil genoptage en tidligere indsats udviklet og efterfølgende implementeret i Jobcenter København i 2020-2021. Indsatsen omfattede blandt andet oplæg og workshops for medarbejdere mhp. at skærpe deres opmærksomhed på kønsstereotyp værditænkning, fx gennem fokus på sprogets betydning og rollemønstre. Derudover fik medarbejderne konkrete redskaber til at udfordre evt. kønsstereotype job- eller uddannelsesvalg hos ledige borgere og rekrutterende virksomheder. Vejledningen af ledige københavnere skal understøtte kønsneutrale job- og uddannelsesvalg og sikre, at de ikke begrænses af forventninger til særlige job på grund af deres køn. Indsatsen kan bidrage til et mere kønsfleksibelt arbejdsmarked med en bedre balance mellem udbud og efterspørgsel. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er ved at planlægge, hvordan og hvornår indsatsen skal genoptages.

Modvirke negativ social kontrol

Siden 2021 har Københavns Kommune haft fem social kontrol-vejledere ansat i Jobcenter København, hvis primære opgave er at rådgive og understøtte medarbejdere, når de møder borgere, som udviser tegn på negativ social kontrol. Indsatsens hovedformål er at imødegå negativ social kontrol som en barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse. Oplysning om rettigheder udgør fortsat et væsentligt fokus for indsatsen, herunder retten til at indgå på arbejdsmarkedet. Derudover er der også fortsat stor fokus på håndtering af konkrete bekymringer om negativ social kontrol med henblik på at støtte den enkelte borger i at bryde med denne og rykke tættere på arbejdsmarkedet. I første halvår af 2023 havde social kontrol-vejlederne modtaget 203 henvendelser og været involveret i 68 konkrete borgersager.

Derudover er der afviklet 14 rettighedsoplysningskurser i hhv. Jobcenter København og den boligsociale sektor.

Kultur- og fritidsliv

Pigepartnerskaber, pigemiljøer og inklusion i fodboldklubber

Piger er generelt underrepræsenterede i idrætslivet i København og i fodboldklubberne, som kan være præget af en mere mandsdomineret kultur. For at skabe bedre pigemiljøer, rekruttere flere piger og ændre ved kulturer og strukturer i fodboldens verden, har Kultur- og Fritidsforvaltningen indgået pigepartnerskaber med otte fodboldklubber. Klubberne får 100.000 kr. årligt til at ansætte en ressourceperson, der skal styrke pigemiljøerne. Det gør de bl.a. ved at udvikle og uddanne unge piger som trænere/rollemodeller, samarbejde med lokale skoler og fritidsordninger om pigehold, skabe nye fodboldtilbud for pigerne, sætte fokus på trivsel og fællesskaber m.m. Der er indgået pigepartnerskab med otte fodboldklubber fra medio 2020 til medio 2024. Klubberne havde ved udgangen af 2023 fået ca. 1.000 nye pigemedlemmer og 100 nye kvindelige trænere. Med Budget 2024 blev der afsat midler til at fortsætte ordningen i fire år.

Krav om ligestillingsredegørelse

Kultur- og Fritidsforvaltningen har løbende indskrevet krav i tilskudsaftaler med institutioner, der modtager driftstilskud på 1 mio. kr. eller derover, om at udarbejde en ligestillingsredegørelse, hvor institutioner skal reflektere over ligestilling i institutionens organisation og aktiviteter med henblik på at fremme ligestilling. I 2023 er der modtaget 24 ligestillingsredegørelser fra institutionerne.

Kriterie om ligestilling i alle puljer med kriterier på kultur- og fritidsområdet

Ved ansøgninger til puljer på kultur- og fritidsområdet vil der blive opstillet et nyt kriterie, der stiller krav til ansøgere om at reflektere over ligestillingsforhold i henhold til det formål, der ansøges om støtte til. Ligestillingskriteriet vil blive tilpasset den enkelte pulje og kan derfor variere. Festivalpuljen og fagudvalgene på kultur- og fritidsområdet har indskrevet et ligestillingskriterium i deres kriterier. For øvrige puljer indarbejdes kriterierne løbende.

Drøftelse af ligestilling på kultur- og fritidsområdet

Musikudvalget, Scenekunstudvalget og Rådet for Visuel Kunst samt Folkeoplysningsudvalget drøfter årligt ligestilling på et af deres udvalgsmøder og giver en tilbagemelding til Kultur- og Fritidsudvalget. Musikudvalget, Scenekunstudvalget og Rådet for Visuel Kunst samt Folkeoplysningsudvalget har alle vurderet om de tilskud, de yder, tilgodeser særlige målgrupper frem for andre, og om der kan gøres mere for at sikre, at tilskud gives til oplevelser og aktiviteter for alle aldre og alle køn. De tre kunstneriske udvalg bemærker, at vurderingen af ansøgninger primært tages med afsæt i den kunstneriske kvalitet.

Fremhævelse af gode eksempler

Kultur- og Fritidsudvalget vil gennem de årlige ledelsesberetninger fra institutioner, som indsender ligestillingsredegørelser, fremhæve unikke eksempler/rollemodeller til inspiration for andre aktører gennem omtale på Københavns Kommunes hjemmeside. Kultur- og Fritidsforvaltningen foreslår, at ligestillingsredegørelser fra hhv. Foreningen Sjællandsgade Bad & Foreningen EKHO fremhæves i 2024.

Byudvikling, miljø og mobilitet

Borgerinddragelse, repræsentation og inklusion

Teknik- og miljøforvaltningen vil gennem borgerinddragelse sikre en inkluderende, repræsentativ og mangfoldig byplanlægningsproces.

Forvaltningen arbejder med møde- og dialogformer, der kan fremme ligestillingen. Borgerinddragelsesprocesserne tilpasses og evalueres løbende mhp. inklusion og repræsentativitet. Der er indtil videre positive erfaringer med de mange former for borgerinddragelse, som forvaltningen beskæftiger sig med, og forvaltningen vurderer løbende, hvilke metoder der giver det bedste afkast i forhold til at få relevante og mangfoldige borgergrupper i spil.

Teknik- og miljøforvaltningen arbejder med både tidlig inddragelse gennem bl.a. borgersamlinger, dialogmøder, idéworkshops og digitale spørgeskemaundersøgelser og inddragelse senere i planlægningsprocessen i form af borgermøder, gadeinterviews, åbent hus-arrangementer, digitale kanaler og events.

Forvaltningen afprøver løbende nye tilgange og teknologier, der kan skabe tættere kontakt med de både smalle og bredere grupper af borgere, som kan være svære at få i tale og tilgodese i dialogen.

I invitationer og kommunikation er der fokus på, at alle uanset køn, etnicitet, handicap, social baggrund mv. får lyst til at bidrage med deres perspektiv.

Økonomiforvaltningen har i forbindelse med borgerinddragelsesaktiviteter om byens udvikling fokus på at sikre, at aktiviteterne henvender sig til alle køn. Ligeledes tilstræbes det ved arrangementer, at talerne repræsenterer forskellige køn. Formålet er at sikre, at alle køn bliver repræsenteret i borgerinddragelsesprocesserne, og at alle har mulighed for at deltage, udfolde sig og tage medansvar for byens udvikling. Borgerinddragelsesaktiviteterne forbundet med Kommuneplan 2024 forløber primært i andet halvår af 2024, i forbindelse med at Kommuneplanen kommer i offentlig høring. Her vil Økonomiforvaltningen arbejde på at sikre bred repræsentation. Den hidtidige inddragelse har primært foregået i forbindelse med udarbejdelse af selve kommuneplanens indhold, hvor der er inddraget en bred række markedsaktører fra forskellige brancher omkring byudvikling mhp. faglige input og drøftelser.

Mangfoldighed og ligestilling ved megaevents

Økonomiforvaltningen har i implementeringen af København Kommunes Megaeventstrategi fokus på, at events arbejder med mangfoldighed, social inklusion og tilgængelighed. Formålet er at bidrage til at skabe events med indhold og rammer, der tiltrækker et mangfoldigt publikum, hvor alle kan føle sig trygge og velkomne. Indsatsen er en del af dialogen med eventarrangørerne, som afvikler Københavns Kommunes megaevents.

Tryghed i byens rum

Teknik- og miljøforvaltningen arbejder i byplanlægningen på, at alle borgere oplever en høj grad af tryghed og kan være i byens rum uden frygt og diskrimination. Det sker fx gennem gadebelysning og blanding af beboelse og erhverv, hvor det tilstræbes at skabe lys og liv i bydelene, så københavnere uanset køn, seksualitet og handicap kan færdes sikkert og uden frygt på alle tider af døgnet.

Økonomiforvaltningen har igangsat tre indsats, hvor kønsperspektivet integreres med formålet om at fremme tryghed i byens rum:

Samtykketkampagnen "Sex med samtykke"

Kampagnen er lavet i regi af Din Betjent-samarbejdet ml. Sikker By, SSP (skole, socialforvaltning og politi) og Københavns Politi for at styrke oplysning om samtykke-loven til målgruppen 20-28 år. Kampagnen har fået god respons, og det forventes, at den lanceres igen i 2025.

Kønsopdelt data i den offentlige Tryghedsundersøgelse

Tryghedsundersøgelsen følger udviklingen i københavnernes tryghedsoplevelse samt registrerede anmeldelser for udvalgte kriminalitetstyper. Det er første gang, at den offentliggjorte rapport indeholder kønsopdelt data (binært køn), og det undersøges, hvordan der fremadrettet kan tilvejebringes viden om trygheden blandt andre kønsudtryk og kønsidentiteter. Udover en kønsopdeling på de to trygheds-spørgsmål (tryghed i nabolag og tryghed i aften- og nattetimerne) er der i årets undersøgelse også en kønsopdeling på de steder, som københavnere angiver som utrygge. Der er i årets undersøgelse spurgt til køn (mand, kvinde og andet). Der er 9 personer svarende til 0,2 % af populationen, der har angivet 'andet' som køn. Grundet få besvarelser er det ikke muligt at lave statistiske analyse af denne gruppes besvarelser.

Trygt og fair natteliv

Københavns Kommune arbejder for at mindske diskrimination og øge tryghed for kvinder i nattelivet. Fagprincippet "Fokus på et trygt natteliv" i Sikker By Strategien skal sikre, at man kan færdes trygt, og at der er plads til alle i det københavnske natteliv. Derudover arbejdes der fortsat med tryghed i nattelivet. Senest har Kultur- og Fritidsforvaltningen lanceret et charter for Fair natteliv uden diskrimination. Chartret er blevet til i samarbejde med restauratører, eventorganisationer, ungdomsorganisationer, minoritetsorganisationer og videnspersoner. Chartret skal medvirke til at skabe et natteliv, som er rummeligt, og hvor der er lighed og tryghed for alle. Endelig er det relevant at nævne, at der fra sommeren 2024 kommer tryghedsvagter i aften- og nattetimerne.

Kønsneutrale toiletter

Teknik- og miljøforvaltningen arbejder løbende med at etablere kønsneutrale toiletter. Når forvaltningen etablerer nye toiletter, er der fokus på tilgængelighed og inklusion for alle borgere i Københavns Kommune. Nye toiletter etableres som udgangspunkt som unisextoiletter. Det er en vedvarende indsats. I dag er 111 af 174 toiletter unisex.

LGBT+**Rainbow Cities Network**

Rainbow Cities Network er et samarbejde mellem byer over hele verden, der udveksler erfaringer om initiativer på LGBT+ området. Københavns Kommune er medlem af Rainbow Cities Network og deltager i netværkets aktiviteter. Formålet med deltagelse i netværket er at give Københavns Kommune inspiration til nye typer af LGBT+ indsatser og mulighed for at vidensdele med de øvrige +50 byer, bl.a. Berlin, San Francisco, Sao Paulo og Barcelona. Udover inspiration og videndeling giver medlemskabet mulighed for at udbrede kendskabet til Københavns Kommunes indsatser på området og derigennem skabe opmærksomhed omkring København som LGBT+ imødekommende by og Københavns Kommune som attraktiv arbejdsplads. Københavns Kommune deltog i årsmødet i november 2023, som blev holdt i Reykjavik. På mødet gav flere medlemmer udtryk for, at opbakningen til LGBT+ rettigheder i flere lande udfordres eller svækkes. Det understreger vigtigheden af Københavns Kommunes fortsatte LGBT+ indsats, og vigtigheden i at samarbejde og videndele på tværs af fagområder og landegrænser.

LGBT+ Medborgerhus

Kultur- og Fritidsudvalget har i 2023 indgået en tilskudsaftale med LGBT+ Danmark om et driftstilskud for 2023 og 2024 til et LGBT+ Medborgerhus, som skal arbejde for LGBT+ rettigheder, herunder ligestilling, sundhed og trivsel. LGBT+ Medborgerhuset skal danne rammerne for åbne sociale og kulturelle arrangementer med henblik på at styrke fællesskabsdannelse og inklusion for LGBT+ personer. Kultur- og Fritidsforvaltningen har i maj 2024 modtaget første afrapportering om aktivitetsniveau fra LGBT+ Danmark. LGBT+ Danmark er forpligtet til at opnå fire ud af projektets seks mål inden for det første år. I den første afrapportering fremgår det, at man har ramt ét mål og markant overgået de øvrige.

Sundhedsfremme og trivsel

I samarbejde med LGBT+ Danmark tilbyder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen gruppesamtaleforløbet Transit. Transit er et tilbud til trans-, nonbinære og kønsdiverse personer samt personer med overvejelser om deres kønsidentitet i alderen 15-25+ år. Formålet er at fremme deltagernes mentale sundhed og sociale trivsel gennem styrkelse af identitetsfølelse og skabelse af sociale netværk. Målet er at bryde med den negative effekt, der karakteriserer målgruppen ift. minoritetsstress, oplevelsen af ensomhed og selvmedicinering. Der arbejdes på at skabe rum for, at gruppedeltagerne kan mødes efterfølgende og fastholde de nye relationer samt kontakten til det øvrige transmiljø.

Plejehjemmet Slottet

Med plejehjemmet Slottet har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skabt en trykramme for ældre LGBT+ borgere, som ikke nødvendigvis har passet ind i normen igennem et langt liv. Et eksempel på dette er en ældre kvinde, som først "springer ud" som lesbisk, efter at hun flytter ind på plejehjemmet Slottet. Slottet oplever, at sundheds- og omsorgspersonale, som selv er LGBT+ personer, hyppigere ansøger om job, og Slottet modtager en del uopfordrede ansøgninger fra LGBT+ personer. Forvaltningen og Slottet arbejder kontinuerligt med at oplyse om Slottet både internt i forvaltningen og eksternt. Der er især et internt fokus på, at Visitationen oplyser flere borgere i målgruppen om tilbuddet.

Kompetenceløft til fagpersoner

I samarbejde med LGBT+ Danmark tilbyder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skræddersyede kompetenceløft i LGBT+ viden til fagpersonale, trænere og frivillige i KK, der arbejder med børn og unge i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Kompetenceløftet giver deltagerne viden og konkrete redskaber til at skabe inkluderende og trygge fællesskaber og rammer for børn og unge, der bryder med normer for køn og seksuel orientering. I 2023 deltog i alt ca. 300 i et kompetenceløft.

Eksempler på indsatser for kommunens ansatte

Idræts- og kulturhuse

Kultur- og Fritidsforvaltningen er pt. ved at afklare eventuelle indsatser ift. LGBT+ i samarbejde med bl.a. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Forvaltningen planlægger indsatser på idrætsudviklingsområdet, der skal få flere piger og LGBT+ deltagere i foreningslivet. Der er også planer om initiativer med fokus på køn og LGBT+ i udbuddet og tiltrækningen af frivillige og i kommunikationskampagner. Derudover vil der være et krav om refleksion over kønsligestilling i indretningen og arkitekturen af idræts- og kulturhuse, herunder tilføjelse af kønsneutrale toiletter og badefaciliteter ved siden af de nuværende kønsopdelte faciliteter. Initiativet blev vedtaget i april 2024 og er ved at blive konkretiseret og implementeret.

Pride Week og Pride Parade

Økonomiforvaltningen arrangerer hvert år Københavns Kommunes deltagelse i Copenhagen Pride Parade. Formålet med deltagelsen er at samle ansatte på tværs af kommunen i en fælles fejring af mangfoldighed og at skabe et positivt fællesskab, der understøtter mangfoldighedsdagsordenen. Kommunikationsindsatsen er i 2024 blevet udvidet til også at synliggøre andre af Københavns Kommunes aktiviteter under Pride Week og dermed bidrage til at udbrede budskabet om, at Københavns Kommune er en inkluderende og attraktiv arbejdsplads, der hylder mangfoldighed. Helt konkret blev der ifm. Pride 2024 lanceret en kampagneside 'Copenhagen Proud', hvor borgere og ansatte kan orientere sig om de lokale, forvaltningsspecifikke aktiviteter, der sker i Københavns Kommune i løbet af Pride-ugen. Herudover gennemførte Økonomiforvaltningen, som noget nyt, et LGBT+ temaarrangement, hvor der i dialog med LGBT+ interesseorganisationer, LGBT+ borgere, fagpersoner m.fl. blev sat fokus på LGBT+ vilkår i Københavns Kommune som by og som arbejdsplads.

Kommunikation og sprogbrug

Kønsinkluderende sprog og kommunikation

Økonomiforvaltningen vil supplere Københavns Kommunes eksisterende kommunikationsvejledning i (køns)inkluderende kommunikation og sprogbrug med vejledende afsnit om sprogbrug, der forebygger sexistisk kultur og adfærd i hverdagen. Formålet er at understøtte kommunens ansatte i, i højere grad at undgå sprog, der ubevidst kan virke stereotyp, nedværdigende, diskriminerende eller krænkende både internt og eksternt. Økonomiforvaltningen har igangsat en kortlægning af erfaringer på området, der kan inspirere vejledningens indhold. Vejledningen forventes færdig ultimo 2024.

Inkluderende borgerkommunikation

Børne- og Ungeforvaltningen arbejder med kommunikationsvejledning i kønsinkluderende kommunikation for at sikre et kønsneutralt sprog i kommunikationen med børn, unge og forældre.

Kultur- og Fritidsforvaltningen planlægger et fokus på kønsligestilling, herunder LGBT+, i deres interne guide til kommunikation. Yderligere vil der blive foretaget en gennemgang af kommunikationen til borgerne på Kultur- og Fritidsforvaltningens hjemmesider samt webshops med afsæt i en revurderet guide. Ligeledes planlægges et målrettet fokus på kønsinkluderende kommunikation af kulturtilbud og arrangementer i kulturhuse og biblioteker, så medarbejdere, der kommunikerer lokalt, klædes på til at kommunikere uden ubevidst kønsbias og med fokus på LGBT+ personer.

Teknik- og miljøforvaltningen har fokus på god kundeservice, herunder at skabe en åben og imødekommende dialog med borgere og virksomheder. Medarbejdere med kundekontakt oplæres i at anvende denne form for dialog i mødet med borgere og virksomheder. Målet er at kommunikere på en fordomsfri måde, hvor dialogen er imødekommende, og hvor stereotyper ikke videreføres. Arbejdet fortsætter og fremadrettet vil forvaltningen have et endnu større fokus på at skabe en inkluderende og fordomsfri kommunikation med borgere og virksomheder.

Færre stereotyper i visuelt informationsmateriale til børn

Teknik- og Miljøforvaltningen har genudgivet informationsmaterialet "Victor vil ikke vaske hænder", til børn i alderen 1-6 år. Materialet er blevet opdateret, og fremstår nu mere repræsentativt. Formålet med opdateringen har været, at materialet skal være inkluderende og uden stereotyper. Derfor er billeder og tekst gjort mere repræsentativt for en bredere målgruppe. Udover folderen er der også udarbejdet et maleark, vendespil og billedlotteri.

Karriereveje og arbejdskultur

Tilslutning til Dansk Industris Diversitetsløfte

Københavns Kommune har som den første kommune i Danmark tilsluttet sig Dansk Industris Diversitetsløfte. Københavns Kommune er ved tilslutningen blevet en del af et netværk af organisationer og virksomheder, der arbejder strategisk med at styrke diversitet, inklusion og ligestilling på arbejdsmarkedet. Med tilslutningen til Diversitetsløftet er det muligt at hente inspiration til nye mulige tiltag fra andre større arbejdsgivere i netværket. Økonomiforvaltningen er i gang med at undersøge, hvordan de værktøjer og inspirationsmaterialer, som netværket giver adgang til, kan understøtte arbejdet i forvaltningerne med de øvrige ligestillingsindsatser i kommunen.

Kønsneutrale toilet- og omklædningsfaciliteter

På kommende nybyggede plejehjem vil Sundheds- og Omsorgsforvaltningen eksperimentere med kønsneutrale toilet- og omklædningsfaciliteter. Et sted etableres der opdelt omklædning, der gør det muligt at have herre, dame og unisex, og der er lavet 1-2 omklædningskabiner til hvert omklædningsrum. Et andet sted forsøges med et samlet omklædningsrum med flere omklædningskabiner. Erfaringerne vil fremadrettet indgå i nybyggerier.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil også fortsat have en løbende opmærksomhed på at få implementeret kommunens logopakke til skilte, hvor der fx er ikoner til kønsneutrale toiletter.

Teknik- og Miljøforvaltningen har igangsat en 100 dages forsøgsperiode, hvor kønsneutrale faciliteter er implementeret ved at fjerne opdelingen af herre- og dame-toiletter. Indsatsen evalueres efter de 100 dage. Evalueringen har vist en ligelig fordeling i for og imod de kønsneutrale toiletter. Der bliver truffet en endelig beslutning i august om eventuelle tiltag på baggrund af de indkomne kommentarer i evalueringen.

Topledertalentprogram

For at understøtte måltal om "kønsbalanceret ledelse" har Økonomiforvaltningen udviklet et topledertalentprogram, der skal frembringe en kønsbalanceret gruppe af talenter på tværs af Københavns Kommunes syv forvaltninger. Alle forvaltningerne har deltaget aktivt i det fælles Topledertalentprogram, der skal styrke en toplederpipeline og ligelig kønssammensætning på lederniveau 1 og 2 i Københavns Kommune. Programmets første hold på 20 talenter afsluttede deres forløb i foråret 2024, hvorefter der blev gennemført en evaluering, og et nyt hold starter op i efteråret 2024.

Biasbevidst ledelse og rekruttering

Økonomiforvaltningen har udviklet oplysnings- og uddannelsesmateriale, som skal øge bevidstheden om bias i ledelse og rekrutteringssituationer. I materialet er der især fokus på ubevidste bias, som kan komme til udtryk via vanetænkning, fordomme og automatiske beslutningsprocesser. Materialet består af en e-læring integreret i kommunens rekrutteringsprocesser samt fem inspirationsark om daglig ledelse, som er tilgængelige på kommunens intranetsider. Alle forvaltninger arbejder videre med implementeringen af materialet med mulighed for rådgivning og sparring fra Ligestillingsenheden. Økonomiforvaltningen har i 2023 præsenteret materialet for direktorer og chef-grupper. Retningslinjer for rekruttering indeholder krav om ligelig kønsfordeling i ansættelsesudvalg, og materialerne om biasbevidst ledelse og kønsbias i rekruttering er tilgængelige for alle ansættelsesudvalg. Materialet indarbejdes løbende i processer for rekruttering, MUS/LUS mv. Det er planen, at materialet udbygges med en e-læring målrettet alle ansatte, som forventes klar inden udgangen af 2024.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har udarbejdet sit eget oplysnings- og uddannelsesmateriale, der bruges ifm. toplederekruttering. Forvaltningen arbejder desuden for at få udbredt det tværgående biasmateriale til ledere, og ledere bliver understøttet i anvendelse af materialet. Endelig arbejder forvaltningen løbende for at sikre, at materialet integreres i relevante arbejdsgange. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder desuden for at få indarbejdet et tema om biasbevidst ledelse og rekruttering i diplomuddannelsen i ledelse.

Kultur- og Fritidsudvalget arbejder løbende med at optimere arbejdsgange og understøtte ledere i form af rådgivning og oplysningsmaterialer til rekruttering. I rådgivningen og i udarbejdelsen af materialer lægges der vægt på at anvende et kønsneutralt sprog og undgå bevidste og ubevidste bias. Kultur- og Fritidsforvaltningen fastholder desuden fokus på repræsentation af begge køn i ansættelsesudvalg og ved udvælgelse af kandidater til samtale. Forvaltningen forventer i løbet af 2024 at implementere det tværgående materiale for biasbevidst ledelse.

Teknik- og Miljøforvaltningen har afprøvet blind rekruttering til ansættelse af tryghedsvagter, hvor identitetsmarkører som køn, alder, etnicitet fjernes inden ansættelsesudvalget ser ansøgningerne. Dermed sker udvælgelsen af kandidater udelukkende på baggrund af kandidaternes kompetencer og kvalifikationer. Brugen af blind rekruttering har medført ansættelse af et mere mangfoldigt team af tryghedsvagter med tilføjelse af nye og anderledes kompetencer. Indsatsen har således været givende, men der ligger også en stor indsats i at udskille alle identitetsmarkører fra ansøgningerne, da rekrutteringssystemet som kommunen anvender, ikke understøtter denne funktionalitet.

Øget mangfoldighed i jobopslag

Økonomiforvaltningen vil sikre et kontinuerligt fokus på repræsentation i billeder til Københavns Kommune jobopslag. Formålet med indsatsen er, at Københavns Kommunes jobopslag afspejler en større mangfoldighed og dermed understøtter, at en større og bredere gruppe af kandidater tiltrækkes af ledige stillinger i kommunen. Økonomiforvaltningen har kortlagt og indsamlet relevant erfaring i forbindelse med den seneste udvidelse af galleriet i 2023. Erfaringerne skal bl.a. bruges til nyt vejledningsmateriale. Vejledningsmaterialet forventes lanceret i ultimo 2024.

Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd

I 2022 og 2023 gennemførte Københavns Kommunes en undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser. Undersøgelsen fokuserede på at kortlægge og fastslå omfanget af en eventuel seksualiseret kultur og seksualiserede krænkelser, forstået som uønskede verbale og ikke verbale krænkelser eller fysiske krænkelser med seksuelle undertoner. Undersøgelsen omfattede både internes adfærd, herunder ledere, kollegaer mv. og eksternes adfærd, herunder borgere, brugere, pårørende mv.

Borgerrepræsentationen vedtog i september 2020 en politik om krænkende adfærd, hvori det fremgår, at vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. ikke accepteres på Københavns Kommunes arbejdspladser. Forvaltningerne har med udgangspunkt i resultaterne fra undersøgelsen i 2022 og 2023 haft anledning til at genbesøge politikken for at styrke og fortsætte arbejdet med forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende adfærd.

Kultur- og Fritidsforvaltningen har fx brugt undersøgelsen som en anledning til at følge op på implementeringen af forvaltningens kodeks for god adfærd. I Socialforvaltningen blev undersøgelsen drøftet på lederniveau og i MED-udvalg. Og efterfølgende har flere af Socialforvaltningens arbejdspladser drøftet uønsket seksuel opmærksomhed og krænkelser.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er der udarbejdet et metodehæfte: "Plads til forskellighed", som skal understøtte medarbejdere og ledere i at modarbejde diskriminerende og krænkende adfærd i det interne samarbejde på arbejdspladsen. Kataloget samler en række konkrete værktøjer og øvelser til inspiration for det lokale arbejde i afdelinger og teams på området. Metoderne sætter fx fokus på at tale om omgangstonen, at tage snakken om uønsket adfærd, at gribe ind som vidne til krænkende adfærd, og at blive mere bevidst om bias.

LGBT+

LGBT+ Personaleklub

Økonomiforvaltningen har understøttet etableringen af en LGBT+ personaleklub for ansatte på tværs af kommunen. Formålet med etableringen af personaleklubben har været at skabe et trygt rum, hvor ansatte kan dele dilemmaer, udfordringer og arbejdsoplevelser, som er særlige for LGBT+ personer. Opbakningen til indsatsen har været stor og med mange positive tilkendegivelser og med deltagelse af interesserede ansatte fra alle forvaltninger. LGBT+ personaleklubben afholdt stiftende generalforsamling den 15. maj og er nu en selvstændig forening på lige vilkår med andre personaleforeninger i kommunen. Ligestillingsenheden i Økonomiforvaltningen vil være i dialog med personaleklubben mhp. inspiration til og kvalificering af personalerettede indsatser, der kan styrke LGBT+ ansattes trivsel og inklusion i kommunen.

Barsel og fleksibilitet

Måltal for barsel og børns sygedage

Borgerrepræsentationen har vedtaget måltal for andelen af fædre ansat i Københavns Kommune, der afholder forældreorlov, og for andelen af fædre, der afholder børns sygedage. Fordelingen af barsel til pasning af nyfødte børn har stor indflydelse på ligestillingen mellem forældre bl.a. ift. forældrenes karriere, løn og pension. For at understøtte en mere ligelig fordeling af barslen, vil Økonomiforvaltningen undersøge relevante initiativer til at øge kendskab og inspiration til, hvordan man kan dele barslen.

Økonomiforvaltningen har de seneste to år haft en kommunikationskampagne, der skal fremme en mere mangfoldig forståelse af, hvem der tager barsel og barns sygedag. En tværgående kampagne blev lanceret med titlen #delDinBarsel" og relanceret under titlen "Vores barsel". Her blev der sat fokus på, hvordan barselslivet ser ud med fokus på forskellige barselsordninger og deres mulighedsrum. Flere forvaltninger har deltaget i kampagnen med en række portrætter af fædre på forældreorlov som inspiration til at få flere fædre til at tage orlov i Københavns Kommune. Kampagnen fortsættes i 2024 og udvides til at fokusere på, hvordan den seneste lovgivning gør det muligt for forskellige familiekonstellationer at afholde barsel.

Metode

Kønsligestillingsredegørelsen samler kønsopdelt data og viden på en række områder, som er relevante for Københavns Kommune som både by og arbejdsplads. Data er udvalgt, så det bredt belyser forskellige borgerrettede og personalerettede områder, hvor kønsopdelte data blotlægger kønsforskelle og indikerer uligheder, der kan være relevante for kommunens arbejde. Kønsligestillingsredegørelsen indeholder derfor kønsopdelt data vedrørende børn og unge, LGBT+, sundhed, brug af byen, det kønsopdelte arbejdsmarked,, ledelse, arbejdsmiljø og trivsel, barsel og børns sygedage. Der indgår desuden afrapportering på kommunens måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer samt fædres afholdelse af barsel og barn syg. Samlet kan det give et nuanceret billede af, hvordan det går med kønsligestillingen i Københavns Kommune.

Hvor intet andet fremgår omfatter data Københavns Kommune (Københavnere eller ansatte). På områder med begrænset data, fx LGBT+ området, er data opgjort på regions- eller nationalt niveau.

Kønsopdelt data

Københavns Kommune registrerer ikke ansattes kønsidentitet, familieroller eller -former, hvilket også gør sig gældende for de øvrige kilder, redegørelsen er baseret på, og data på disse områder er derfor enten ikke eller svært tilgængelige. Hovedparten af data i redegørelsen er derfor i overvejende grad baseret på binært køn (mand/kvinde), og på kilder, der benytter CPR-registreret køn (tildelt køn) og ikke selvvalgt køn (kønsidentitet).

Særligt vedr. data for LGBT+ personer

Redegørelsen indeholder i begrænset omfang data vedrørende LGBT+ personer, der overordnet er defineret som personer, der bryder med normerne for køn og seksuel orientering, herunder homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner mm. Her benyttes data fra Als Research samt Afdeling for Strategisk Folkesundhed, Center for Forebyggelse og Folkesundhed i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen;

— data fra Als Research bygger på surveybesvarelser fra ca. 600 respondenter, der identificerer sig som enten lesbisk (homoseksuel ciskvinde⁷), bøsse (homoseksuel cismand), biseksuel (cis-kvinde eller -mand), transperson og nonbinær (ikke-ciskøn),

— data fra Afdeling for Strategisk Folkesundhed bygger på Ungeprofilen fra 2023/2024, hvor omkring 10.000 unge i alderen 15-30 år, der går på ungdomsuddannelse har deltaget. De unge har haft mulighed for at svare "kvinde", "mand" og "nonbinær" til køn, og derudover har de haft mulighed for at svare, om de er transkønnede. Der er i alt ca. 300 unge, der har svaret "nonbinær" og/eller "transkønnet" til spørgsmålet om køn.

Data og måltal for barsel og barn syg

Københavns Kommunes måltal for fædres brug af barsel følger de nye barselsregler fra 2024. Formålet med måltallene er dels, at langt størstedelen af fædre bruger den øremærkede barsel de har ret til (11

uger), dels at en stor gruppe fædre derudover benytter muligheden for at bruge halvdelen af den fælles barsel (13 uger).

Data omfatter kvindelige og mandlige ansatte i Københavns Kommune, der har afholdt barsel. Data omfatter udelukkende ansattes afholdte barsel og ikke, hvordan vedkommende evt. har delt barslen med andre. Data omfatter desuden forældre til børn født i perioden 1. oktober 2021 – 30. september 2022, hvorfor børnene på opgørelsestidspunktet den 1. marts er ml. 17-29 måneder, da fædre/medforældre typisk tager barsel i forlængelse af mødres barsel. Med denne afgrænsning har børnene således en alder, hvor det formodes, at fædre, der har afholdt barsel i forlængelse af mødre, har afsluttet deres barsel og således er omfattet.

Måltallet for afholdelse af børns sygedage tager (pba. begrænset adgang til data vedr. kommunens personale) udgangspunkt i antallet af ansatte, der har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage er en overenskomstmæssig ret for offentligt ansatte til to årlige omsorgsdage pr. barn fra fødselsåret og til og med det år, hvor barnet fylder syv år. I opgørelsen indgår således ikke ansatte, der har børn ml. 8-18 år, der afholder børns sygedage. I registreringen af børns sygedage skelnes der ikke mellem barnets 1. og 2. sygedag, hvorfor begge medtages i opgørelsen af børns sygedage i relation til måltallet.

Københavns Kommune anerkender, at ikke alle familier består af mor, far og barn, og at familier fx også kan omfatte enlige forældre, LGBT+ personer eller regnbuefamilier, der også består af flere sociale forældre.

Data for hhv. fædres og mødres barsel og børns sygedage er begrænset til at tage udgangspunkt i ansattes CPR nr.

Det betyder, at data er behæftet med en vis usikkerhed, da ansatte ikke nødvendigvis identificerer sig med deres CPR-registrerede køn og/eller som hhv. "far" eller "mor". Fx vil CPR-registrerede mandlige ansatte, der ikke identificerer sig som fædre indgå i data, mens fædre, der ikke identificerer sig med deres tildelte køn (CPR nr.) ikke vil indgå.

Data og måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer

Måltallene for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer følger den nye lovgivning på området fra 2024. Formålet er at understøtte en mere ligelig kønssammensætning i ledelse. Loven betragter de øverste lederniveauer som "topledere" og "ledere af ledere", hvilket i Københavns Kommune svarer til lederniveau 1. Københavns Kommune har yderligere måltal for lederniveau 2. I loven forstås ligelig som mindst 40/60 i andelen af mænd og kvinder. I forvaltninger, hvor lederniveau 1 udgøres af tre personer (BIF, BUF, KFF, SOF, SUF og TMF) betragtes en fordeling med én person af det ene køn og to personer af det andet køn som ligelig. I forvaltninger med mere end 3 niveau 1-ledere betragtes en kønsfordeling på mindst 40/60 pct. som ligelig.

Data tager udgangspunkt i kommunens interne ledelseshierarki (kkorg.kk.dk), hvor lederniveau 1 udgør direktionen og lederniveau 2 udgør ledere, der refererer til direktionen.

⁷Ciskønnede personer, er personer, hvis oplevede køn og kønsudtryk stemmer overens med det køn, de har fået tildelt ved fødslen, modsat fx transkønnede, kønsdiverse og nonbinæres køn, der ikke stemmer overens med deres tildelte køn og derfor ikke betegnes som ciskønnede.

Overenskomster

I redegørelsen er følgende overenskomster forkortet:

Tabel 2 – 5:

Ledere ved kommunal ældreomsorg:

Ledere, ældreomsorg

Pædagogisk personale i dagplejeordninger:

Pædagogisk personale, dagpleje

Syge- og sundhedspersonale:

Sundhedspersonale

Syge- og sundhedspersonale, ledere:

Ledere, sundhedspersonale

Administration og it mv.:

Administration

Lærere i folkeskoler og specialundervisere:

Lærere

Pædagogisk personale i daginstitutioner/klub/skole-fritidsordninger:

Pædagogisk personale, dagtilbud

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter:

Pædagogmedhjælpere

Social- og sundhedspersonale:

SOSU

Arbejds-, vej- og gartnerformænd:

Arbejdsformænd m.fl.

Håndværkere og IT-supportere m.fl.:

Håndværkere og IT-supportere

TL, byggeri, miljø, energi og kultur:

Teknikere m.fl.

Figur 23 og 24:

Administration og it:

Administration

Ikke-faglært ansatte ved rengøring

Rengøringspersonale

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Pædagogisk personale, daginstitutioner

Pædagogisk personale

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Pædagogmedhjælpere

Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst. mv.

Socialpædagoger

Socialrådgivere/socialformidlere

Socialrådgivere

Syge- og Sundhedspersonale

Sundhedspersonale

Figur 34:

Lærere m.fl. i folkeskoler og specialundervisere

Lærere

Pædagogisk personale i daginstitutioner/klub/skole-fritidsordninger

Pædagogisk personale

Socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner mv.

Socialpædagoger

Social- og sundhedspersonale

SOSU

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Pædagogmedhjælpere

Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.

Rengøringspersonale

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Ergo- og fysioterapeuter og jordemødre

Ergo- og fysioterapeuter

Administration og it mv.

Administration

Teknisk Service

Teknikere

Håndværkere og IT-supportere m.fl.

Håndværkere og IT-supportere

Referencer

Als Research 2019
LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet

Als Research 2020
Undersøgelse af udfordringer og stigma i forhold til at have en LGBTI-identitet i Danmark

Als Research 2022
Nydanske LGBT+ personers levevilkår og støttebehov

Babcock, Peyser, Vesterlund og Weingart 2022
The No Club - Putting a Stop to Women's Dead-End Work

Beskæftigelsesministeriet 2019
Undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov

Beskæftigelsesministeriet 2020
Notat, Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020

Beskæftigelsesministeriet 2023
Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet

Beskæftigelsesministeriet 2024
Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet

Borchhorst & Augustin 2017
Seksuel chikane på arbejdspladsen

BUPL 2021
Syge børn: pædagoger ringer sjældent til far

BUPL 2024
Nu får du ret til fuldtid: Men detalje vækker skepsis

Børne- og Undervisningsministeriet
Statistik og analyse

Børne- og Undervisningsministeriet 2022
Fagligt gab mellem drenge og piger

Børne- og Undervisningsministeriet 2024
Rapport fra ekspertgruppen om køn

Børns Vilkår 2020
Skolen og det trygge klassemiljø

Børns Vilkår 2020a
Krop, køn og digital adfærd

Børns Vilkår 2022
Børn og unge kæmper for at passe ind

Center for Børneliv 2019
Udfordringer af far-barn-relationer og gode råd til udvikling af fædreindsatser

Cevea 2024
Kvinder arbejder under høje følelsesmæssige krav

Christensen & Breengaard 2023
Grøn transport, teknologi og diversitet

Danmarks Statistik
Statistikbanken

Danmarks Statistik 2019
Danskerne låner færre bøger på biblioteket

Danmarks Statistik 2022
Tema - ligestilling

Danmarks statistik 2023
Mænds barselsandel øget fra 6 til 14 pct. på 19 år

Danmarks Statistik 2023
Nyt fra Danmarks Statistik, Kvinders arbejdsuge er 4 timer kortere end mænds

Danmarks Statistik 2024
Nyt fra Danmarks Statistik, Mænds barselsorlov er steget

Dansk Magisterforening 2022
Disse 5 virksomheder indfører mere barsel med løn til fædre: "Et klart fremskridt for ligestillingen

Dansk Magisterforening 2023
Tre råd: Sådan bliver du bedre til at sige nej til ikke-forfremmende opgaver

Deloitte & Kraka 2023
Det største benspænd for succes på arbejdsmarkedet er at være kvinde

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets ligestillingsredegørelser 2023

Sundhedsstyrelsen 2023
Den Nationale Sundhedsprofil, Region Hovedstaden

Det Europæiske Råd 2023
Løngennemsigtighed i EU

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 2023
Ligestillingsredegørelser 2023

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet 2024
Handlingsplan for mænd og drenges ligestilling

Djøf 2023
Ligelønsanalyse 2023

DPU 2022
Hvad ved danske unge om demokrati, og hvor engagerede er de i politiske spørgsmål?

Elkjær Sørensen, Astrid 2018
Pæne pigers oprør - ligestillingsprojekter i de kvindedomineerede fagforbund 1985-2010
Epinion for BUPL 2021, Ret til pasning af barn ved sygdom

Epinion for KL, Danske Regioner, DA og FH 2022
Undersøgelse af kønsskævhed i uddannelse

Equalis 2023
Analyse, Løn under barsel er afgørende for, hvor meget og hvordan barsel fordeles, men også hvilken arbejdsgiver man vil arbejde for

Equalis 2024
Diversitetsbarometer 2024, En årlig kortlægning af ligestilling og kønsdiversitet på det danske arbejdsmarked

Fagbevægelsens Hovedorganisation 2019
Balance og ligestilling

Finansministeriet 2023
Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

FIU-Ligestilling 2022
Åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked

Gerlach 2017
Det ved vi (ikke) om kønsforskelle i hjernen

Gough & Novikova 2020
Mental health, men and culture: how do sociocultural constructions of masculinities relate to men's mental health help-seeking behaviour in the WHO European Region?

Görlich, A.; Katznelson, N.; og Pless, M. 2022
Mistrivsel i lyset af tempo, præstation og psykologisering – om ny udsathed i ungdomslivet, Center for Ungdomsforskning

Forum for Mænds Sundhed 2019
Sundhedspolitik for mænd

Forum for mænds sundhed 2023
Kommune kend din mand

Henning Larsen Architects 2023
Urban Mind. How can the design of urban spaces contribute to the mental well-being of teenage girls?

Idrættens Analyseinstitut 2020
Forskellige befolkningsgruppers tilbøjelighed til at dyrke sport og motion

Institut for Menneskerettigheder 2020
Minoritetskøn på erhvervsuddannelser

Institut for Menneskerettigheder 2020
Mere ligestilling i de danske barselsregler

Institut for Menneskerettigheder 2020
Kvindefag i historisk skruetvinge

Institut for Menneskerettigheder 2022
Etniske minoriteter angiver oftere, at de oplever diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen

Kleven et al. 2023
The Child Penalty Atlas

Kommunernes og Regionernes løndatakontor

Kraka 2020
Er der ligeløn på ledelsesgangene?

Kraka og Deloitte 2021
Fremtidens arbejdsmarked, en fest for alle?

KVINFO 2022
Ligeløn mellem mænd og kvinder

KVINFO 2022
Omsorgskrisen handler om køn

KVINFO 2022
Barsel og forældreorlov

KVINFO 2024
Kønsstereotype normer i elevfællesskaber kalder på nye indsatser

Københavns Kommune
Børnesundhedsprofilen 2023

Københavns Kommune
Mobilitetsredegørelsen 2024

Københavns Kommune
Segmenteringsundersøgelsen 2023 (Undersøgelse af voksne københavnernes kultur- og fritidsvaner i 2023)

Københavns Kommune
Trivselsundersøgelsen 2023

Københavns Kommune
Tryghedsundersøgelsen 2024

Københavns Kommune
Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023

Københavns Kommune
Ungeprofilen 2023
Københavns Kommune (Afdeling for Strategisk Folkesundhed)

LGBT+ Danmark 2021
Stop diskrimination i skolen

LGBT+ Danmark 2024
Stor mistrivsel blandt LGBT+ elever: ny undersøgelse bør være et wakeup-call

LOA-Fonden m.fl. 2020
Videns- og inspirationskatalog, attraktive idrætsfaciliteter for piger

Lønstrukturkomitéens hovedrapport
<https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/m3klvrmg/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport.pdf>

Løset et al 2018
Gender equality in sickness absence tolerance: Attitudes and norms of sickness absence are not different for men and women

Mødrehjælpen 2024
Mødrehjælpen Tema: DE NYE BARSELSREGLERS INDFLYDELSE PÅ FAMILIELIVET – Mødrehjælpen gør status på den øremærkede barsel

National Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2022
Initial afrapportering af undersøgelsen "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark"

Ottsen & Muhr 2021
Biasbevidst Ledelse

Within-job gender pay inequality in 15 countries (nature.com)
Within-job gender pay inequality in 15 countries, Nature Human Behaviour, Vol. 7., feb. 2023

Rambøll 2021
Gender and (smart) mobility

Region H 2022
Køn og alder

Rockwoolfonden 2018
Hvordan bruger danskerne tiden?

Rockwoolfonden 2024
Foreløbige konsekvenser af øget øremærkning af barselsdagpenge

Rockwoolfonden 2024
Kønsforskelle fra fødsel til død: Drengene og mænd klarer sig dårligere end piger og kvinder - undtagen på arbejdsmarkedet

Rumsans 2021
Et Feministisk perspektiv på byplanlægning kan afdække blinde vinkler

Sex & Samfund 2021

Skolebørnsundersøgelsen 2022
Helbred, trivsel og sundhedsadfærd blandt skoleelever i 5., 7., og 9. klasse i Danmark

Statens Institut for Folkesundhed 2014
Sundhed og trivsel i et kønsperspektiv

Statens Institut for Folkesundhed 2023
Danskernes Sundhed 2023

Sundhedsstyrelsen 2022
Mental sundheds betydning for, om unge gennemfører en uddannelse og får beskæftigelse. En analyse af registerdata og data fra Ungdomsprofilen 2014.

UNDP 2022
Cities alive, Designing cities that work for women

Videnscenter for Folkeoplysning 2022
Danskernes Fritidsvaner 2020

VIVE 2022
Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked

VIVE 2024
LGBT+ elevs trivsel og mentale sundheds samt oplevelser af mobning, vold, chikane og diskrimination

VIVE 2024
Danskernes erfaringer med sexistisk adfærd og omgivelsernes reaktioner

2030-Panelet 2020
Gør verdensmål til vores mål

Kønsligestillingsredegørelsen 2024

Ligestillingsenheden
Københavns Kommune, 2024

Design: KK Design
Fotos: Unsplash og Pexel