



## DAGSORDEN

for mødet den 04.03.2021, kl. 17:30 i ---

Medlemsforslag om at tilføje ligestilling til Økonomiudvalget (2021-0059549)

2



## Medlemsforslag om at tilføje ligestilling til Økonomiudvalget (2021-0059549)

### Medlemsforslag

Det foreslås,

1. at Borgerrepræsentationen pålægger Økonomiforvaltningen med inddragelse af andre relevante forvaltninger at udarbejde et forslag til ændrede styrelsesvedtægter til politisk behandling, så det overordnede og koordinerende ansvar for ligestilling organisatorisk placeres under Økonomiudvalget fra 1. januar 2022, fx i form af et sekretariat, nævn eller paragraf 17 stk. 4 udvalg,
2. at Borgerrepræsentationen pålægger Økonomiforvaltningen med inddragelse af andre relevante forvaltninger at udarbejde et budgetnotat til forhandlingerne om budget 2022, der beskriver udgifterne til de nødvendige kompetencerelevante årsværk i et nyt ligestillingskontor fra 2022.

(Stillet af Enhedslisten, SF og Alternativet)

### Motivering

Københavns Kommune har mange gode intentioner på ligestillingsområdet, men desværre sker der ikke så meget i praksis. Samtidig handler debatten ofte om ligestilling blandt kommunens egne ansatte, herunder ikke mindst topcheferne. Det er selvfølgelig et vigtigt aspekt, men det er endnu vigtigere, at kommunen arbejder målrettet med at fremme ligestilling blandt alle københavnere - i fritidslivet, skolelivet og arbejdslivet.

Der er brug for øget fokus og nytænkning, hvis vi skal leve op til FNs verdensmål nr. 5: Øget ligestilling mellem kønnene.

I dag har Københavns Kommune en model, hvor ligestilling ikke er organisatorisk forankret under et specifikt udvalg. Det medfører, at der ikke er den nødvendige opmærksomhed på området. For eksempel angiver 4 ud af Københavns Kommunes 7 forvaltninger, at man i denne samling ikke har øremærket midler eller årsværk til ligestillingsindsatser (bilag 1). Derfor er det nødvendigt, at indsatserne i fagforvaltningerne suppleres med yderligere fokuserede kræfter, og et bredere blik på ligestillingen, der forhindrer silotænkning.

Forslagsstillerne ønsker på den baggrund, at Københavns Kommune samler det koordinerende og overordnede ansvar for arbejdet med ligestilling under Økonomiudvalget med virkning fra 1.1.2022.

Det skal fremgå af indstillingen, at udvalget herefter har til opgave at varetage en tværforvaltningsindsats, der proaktivt fremmer ligestillingen blandt alle københavnere, ligesom man i

forvaltningen skal opbygge en ekspertise, der kan benyttes til at kvalificere ligestillingsindsatsen, herunder fagforvaltningernes arbejde,

Derfor foreslås det, at der samtidigt afsættes midler til et kontor, der alene beskæftiger sig med ligestilling. Her skal man blandt andet monitorere målopfølgningen i hele kommunen, koordinere tværgående indsatser og foreslå nye tiltag på baggrund af den nyeste forskning og internationale erfaringer.

Fagforvaltningerne skal fortsat arbejde med ligestilling, men ansvaret for de koordinerende indsatser bliver Økonomiudvalgets.

Ligestilling forstås bredt som ligestilling på tværs af køn, alder, race, religion, etniske oprindelse, seksuelle orientering, uddannelse etc.

## **Bilag**

Bilag 1 - Samlede svar på politikerspørgsmål om ligestilling

BILAG 1 - SAMLEDE SVAR PÅ  
POLITIKERSPØRGSMÅL OM  
LIGESTILLING

BIF	2
BUF	11
KFF	13
SUF	17
SOF	19
TMF	21
ØKF	23



Til  
Badar Shah, MB

E-mail: [Badar\\_Shah@kk.dk](mailto:Badar_Shah@kk.dk)

Kære Badar Shah

20. november 2020

Tak for din henvendelse af d. 11. november 2020, hvor du har stillet spørgsmål til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedr. ligestillingsindsatser i forvaltningen.

Sagsnummer  
2020-0858132

Dokumentnummer  
2020-0858132-1

### Spørgsmål

1. Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.
2. Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.

### Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Ad 1: Nedenstående tabel 1 viser indsatser i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), som direkte har ligestilling som mål. Derudover har BIF indsatser, som fx er målrettet beskæftigelse, social kontrol, m.m., og som indirekte bidrager til ligestilling. Disse fremgår af vedlagte bilag 1.

De anførte beløb i tabel 1 er afrundet til én decimal.

Tabel 1. Ligestillingsindsatser i BIF, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
<b>Virksomhedsindsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination</b> Målrettede forløb for virksomheder som bidrager til øget mangfoldighed i virksomheden	Offentlige og private virksomheder		0,8 mio.	0,3 mio.
<b>Bekæmpelse af antisemitisme og islamofobi</b> Borgere får større viden om jødedom og islam med formålet at andelen af københavnere, der oplever diskrimination, skal falde.	Alle københavnere og særligt elever fra uddannelsesinstitutioners	1,7 mio.	1,7 mio.	
<b>Jødisk Informationscenter</b> Oplysningsaktiviteter om det jødiske mindretal for københavnere, elever og fagpersonale.	Københavnere, herunder særligt elever og fagpersonale			1 mio.

Direktionen  
Bernstorffsgade 17  
1577 København V  
Telefon  
3366 3366  
[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

Tabel 1. Ligestillingsindsatser i BIF, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
<b>Et trygt natteliv</b> Indsats til fremme af et tryggere natteliv uden diskrimination.	Unge københavnere	0,5 mio.	0,5 mio.	
<b>Dialogaktiviteter</b> Dialogaktiviteter på byens folkeskoler og ungdomsuddannelser til forebyggelse af diskrimination.	Unge københavnere fra uddannelsesinstitutioner	0,9 mio.		
<b>Sabaah</b> Driftsstøtte til foreningens administration og aktiviteter med formålet at forbedre vilkår for LGBT-personer med etnisk minoritetsbaggrund.	LGBT-personer med anden etnisk baggrund end dansk	0,6 mio.	0,6 mio.	0,6 mio.
<b>Kampagne vedr. kønsdiversitet på arbejdsmarkedet</b> Formålet med indsatsen var at skabe awareness omkring kønsstereotyper på arbejdsmarkedet og nedbryde myter om hhv. "mande"- og "kvindesag". Kampagnen kørte i uge 40 i 2020.	Alle københavnere.			40.000 kr.
<b>Oplysningskampagne vedr. diskrimination i nattelivet - trygt natteliv (Luk munden på diskrimination)</b> Formålet med kampagnen var at sætte fokus på, at alle har et ansvar for at sige fra, hvis man oplever, at nogen bliver diskrimineret i nattelivet. Kampagnen kørte i uge 49, 2019.	Alle københavnere		8.000 kr.	
<b>Informationskampagne vedr. diskrimination i nattelivet (Stemplet)</b> Formålet med kampagnen var at få flere unge københavnere til at blande sig, hvis de er vidne til diskrimination i nattelivet. Kampagnen kørte i uge 32, 39, 40, 49 og 50 i 2018.	Alle københavnere	5.000 kr.		

#### Internt i BIF

- Nyt inspirationsmateriale (ultimo 2020) med principper og retningslinjer vedr. kønsstereotyper er udarbejdet til jobcentermedarbejderne. Formålet er bl.a. at imødekomme og forebygge kønsstereotyp tænkning hos ledige, virksomheder og hos jobcentermedarbejderne.
- BIF-uddannelsen (obligatorisk uddannelse for alle nye medarbejdere med borger- og virksomhedskontakt) vil fra ultimo 2020 sætte tydeligere fokus på kønsstereotyper på arbejdsmarkedet og på værktøjer, der kan udfordre evt. for-forståelser og stereotyper hos jobcentermedarbejderen selv og hos de borgere/virksomheder, de har kontakt med.
- Bidrager til KK-forvaltningstværgående tiltag i Ligestillingsudvalg og HR-kredsen. Således fx til opfølgning på måltal samt udvikling af

nye tværgående initiativer målrettet kvinder i ledelse og fædre på barsel, som vedtaget på BR-mødet den 20. august 2020.

- Forvaltningen har en ligestillings- og mangfoldighedspolitik (vedlagte bilag 2), og temaet drøftes hvert andet år i HovedMED, senest på møde i november 2019. Der udarbejdes et mangfoldighedsregnskab til drøftelsen, og det besluttet, om der skal iværksættes specifikke indsatser for at styrke mangfoldighed og lige muligheder i overensstemmelse med politik og evt. måltal for udvalgte områder.
- De lokale MED-udvalg i BIF drøfter på lignende vis status og eventuel handleplan for at understøtte ligestilling og en mangfoldig medarbejderstab.
- Til brug for de årlige lønforhandlinger udarbejdes kønsopdelt lønstatistik. Seneste opgørelse viser ligeløn på BIF's største overenskomstområder for vejledere/undervisere.

Ad 2: For indsatserne, der specifikt er målrettet ligestilling, som fremgår af tabel 1 ovenfor, er der afsat cirka 1 årsværk i 3. kontor.

Et overslag over midler, der anvendes til arbejdet for ligestilling på arbejdspladsen, kan ikke opgøres, idet arbejdet med ligestilling integreres og mainstreames ind i den generelle personalepolitik og HR-området i øvrigt.

Ligeledes vil der i BIF's arbejde med kerneopgaven om at hjælpe ledige borgere i ordinære job og uddannelse være elementer af ligestillingsarbejde, som ikke kan opgøres.

Med venlig hilsen

Tanja Franck  
Administrerende direktør





## Bilag 1

### Indsatser der indirekte bidrager til ligestilling

17. november 2020

Nedenstående tabel 1 viser indsatser i BIF, som fx er målrettet beskæftigelse, social kontrol, m.m., og som indirekte bidrager til ligestilling.

Sagsnummer  
2020-0858132

Dokumentnummer  
2020-0858132-1

Der er ikke medtaget udgifter til lovpligtige indsatser (f.eks. danskuddannelse, beskæftigelsesindsats for flygtninge, tolkning mv.), faste udgifter (f.eks. jobcenteropgaver, understøttelse af joncenteret m.m.), satspuljefinansierede eller øvrige eksternt finansierede indsatser.

Sagsbehandler  
Mathilde Silje Helø

De anførte beløb er angivet i mio. kr. og er afrundet til ét decimal.

Tabel 1. Indsatser i BIF, der indirekte bidrager til ligestilling, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
<b>Håndholdt og kontinuerlig virksomhedsindsats for ledige</b> En sagsbehandler, der sammensætter forløb med fokus på job eller uddannelse med formålet at flere kommer i virksomhedsplacering, uddannelse eller job.	Ledige københavnere med minoritetsbaggrund.		3,3	3,3
<b>Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder med fokus på helbredsafklaring</b> Helbredsafklaring med henblik på tilpasset og håndholdt forløb rettet mod job eller uddannelse.	Ledige kvinder med minoritetsbaggrund.		2,5	2,9
<b>Barselsgruppe med fokus på job og uddannelse</b> Tilbud om barselsgruppe med jobkonsulent og dansklærer, hvor kvinder får viden om barsels- og familieliv samt fremtidige beskæftigelses- eller uddannelsesmål samt vedligeholdelse af danskundskaber.	Kvinder med minoritetsbaggrund, særligt med flygtningebaggrund, på barsel eller sygemeldte grundet graviditet med lidt eller ingen arbejdsmarkedserfaring.		0,6	0,6
<b>Flere lære- og elevpladser til unge</b> Hjælp til at finde lære- og elevplads samt tæt opfølgning på forløbet.	Unge med minoritetsbaggrund.		0,8	0,8
<b>Fritidsjob til unge</b> Hjælp til at finde fritidsjob og studiejob til unge.	Unge med minoritetsbaggrund i alderen 15-24 år uden fritidsjob.	3	1,6	1,6
<b>Støtte til FRAK</b> Foreningen FRAK tilbyder arbejdsstræningsforløb, der skal understøtte, at unge kan få og fastholde et ordinært fritidsjob.	Udsatte unge samt unge med minoritetsbaggrund i alderen 13-17 år uden fritidsjob.	0,9	0,4	0,4
<b>Støtte til Foreningen Fisker</b> Foreningen Fisker tilbyder fritidsjobformidling.	Unge med minoritetsbaggrund i alderen 13-24 år uden fritidsjob.			0,6

<b>Tabel 1. Indsatser i BIF, der indirekte bidrager til ligestilling, 2018-2020</b>				
<b>Indsats</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Lokalt forankret beskæftigelsesindsats på Nørrebro/ Nordvest</b> Målet er at øge målgruppens mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet.	Udsatte kvinder med etnisk minoritetsbaggrund.		1,8	1,8
<b>Styrket integration af minoritetsfamilier på kontanthjælp</b> Helhedsorienteret tilgang til familier, hvor begge forældre er på kontanthjælp.	Etniske minoritetsforældre på kontanthjælp.	4,3	4,3	
<b>Integrationspålæg med intensiv jobindsats</b> Virksomhedsrettet forløb med mentorstøtte og brancheafklaring med integrationspålæg som rammen.	Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med minoritetsbaggrund.	2,7		
<b>Branchepakker</b> Branchepakker kombinerer virksomhedspraktik med en systematisk oplæring og sprogstøtte målrettet én specifik branche.	Jobparate kontanthjælpsmodtagere med minoritetsbaggrund.	1,9		
<b>Job via partnerskaber</b> Indsatsen har til formål at få jobparate borgere med anden etnisk baggrund end dansk i job via virksomhedspartnerskaber.	Jobparate ledige med minoritetsbaggrund.	4,5		
<b>Perspektiv</b> Opsøgende arbejde, forberedende virksomhedsrettet forløb og undervisning i samfundsforståelse, virksomhedsrettet indsats, danskuddannelse og opkvalificering.	Ægtefælleforsørgede med ikke-vestlig baggrund, som er bosat i områder på statens ghettoliste.			4,2
<b>Forebyggelse af social kontrol</b> Oplysningsarbejde og opkvalificering.	Børn, unge og voksne særligt i de udsatte byområder.	2,0	1,0	1,0
<b>Ekspertgruppe om Social kontrol</b> Med Integrationshandleplan 2017-18 blev der nedsat en ekspertgruppe om social kontrol.	Ekspertgruppen kommer med sine anbefalinger til indsatser og målgrupper i anden halvdel af 2017.	2,0		
<b>Bydelsmødre</b> Bydelsmødre er en indsats under Fonden for Socialt Ansvar, hvor ressourcestærke kvinder med etnisk minoritetsbaggrund støtter andre særligt isolerede kvinder i deres lokalområder.	Isolerede kvinder med anden etnisk baggrund end dansk.	0,3	0,3	0,3
<b>MinoDanmark</b> Samarbejde med MinoDanmark om understøttelse af minoritetsunges aktive deltagelse i det danske samfund.	Unge med etnisk minoritetsbaggrund			0,7
<b>Welcome House</b> Welcome House er kommunens mødested for flygtninge, frivillige og civilsamfundsorganisationer.	Nyankomne flygtninge	1,5	2,5	2,5
<b>Fastholdelsesindsats for flygtninge</b> Tilbud om mentor, åben rådgivning og hyppigere samtaler (Denne indsats er efterfølgende blevet implementeret i normalindsatsen)	Nyankomne flygtninge i beskæftigelse eller uddannelse	0,9		
<b>Særlig indsats for tilflyttede flygtninge i København</b> Som supplement til den ordinære indsats blev der med Budget16 afsat midler til indsatser og tilbud, der skal styrke rammerne for, at flygtninge i København kommer i uddannelse og job. Det omfatter bl.a.: 1) håndholdt indsats med henblik på at skaffe	Flygtninge, der tilflytter fra andre kommuner, eller der fortsat bor i København, efter den 3-årige integrationsperiode (indsatsen blev igangsat før KK modtog nyankomne flygtninge	1,6	1,6	

<b>Tabel 1. Indsatser i BIF, der indirekte bidrager til ligestilling, 2018-2020</b>				
<b>Indsats</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
aftaler om virksomhedsplaceringer, og 2) intensivring og koordinering af brugen af helhedsorientering mentorer.	direkte fra Udlændingestyrelsen).			
<b>Civilsamfundsindsats for flygtninge</b> Indgåelse af konkrete samarbejdsaftaler med centrale civilsamfundsaktører, der formidler match af nyankomne flygtninge og frivillige københavnere.	Nyankomne flygtninge.	0,6		



## **Mangfoldighedspolitik 2016**

*Godkendt i HovedMED den 16. november 2016*

Mangfoldighedspolitikken skal understøtte, at BIF som arbejdsplads giver lige muligheder for medarbejderne uanset deres køn, alder, etniske oprindelse, handicap, religion eller tro, politiske anskuelse eller seksuelle orientering.

I BIF ser vi mangfoldighed som en styrke, der er med til at forbedre vores kompetencer, vores service og med til at gøre vores arbejdsplads mere attraktiv. Vi værdsætter medarbejdernes forskelligheder og sætter pris på de perspektiver, de hver især kan bidrage med.

Alle i BIF har et medansvar for at fremme mangfoldighed og skabe lige muligheder på arbejdspladsen. Den primære indsats foregår i det daglige arbejde og er forankret i CenterMED.

For at skabe lige muligheder er vi eksplicite i vores krav og forventninger og tilstræber gennemsigtighed i vores processer fx ved ansættelser og udnævnelser, ved bemanding af særlige opgaver og større projekter, ved optagelse på kompetenceudviklingsforløb og ved tildeling af ny løn.

Vi følger udviklingen i en række indikatorer i vores Mangfoldighedsregnskab, der udarbejdes hvert andet år. På en temadrøftelse samme år drøfter HovedMED, om der skal iværksættes tværgående indsatser for at styrke mangfoldighed og lige muligheder i overensstemmelse med politikken og evt. måltal for specifikke områder.

Mangfoldighedsarbejdet sker inden for rammerne af lovgivningen<sup>1</sup>, overenskomstaftaler og fælles politikker og retningslinjer i Københavns Kommune.

Vi tager afsæt i en bred mangfoldighedstilgang men har samtidig et særligt fokus på at understøtte lige muligheder på følgende delområder:

- Kønsmæssig ligestilling
- Etnisk mangfoldighed
- En rummelig arbejdsplads

---

<sup>1</sup> "Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.", "Lov om ligestilling af kvinder og mænd", "Lov om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse mv." og "Lov om lige løn til mænd og kvinder". Loven beskytter mod enhver form for diskrimination, der er begrundet i en persons køn, race, hudfarve eller etnisk oprindelse, religion eller tro, seksuelle orientering, nationale eller sociale oprindelse, alder, handicap og politisk anskuelse.

22-11-2016

Sagsnr.  
2016-0285543

Dokumentnr.  
2016-0285543-3

Sagsbehandler  
Charlotte Blumensaadt

**Enhed for HR og Service**

Bernstorffsgade 17  
1577 København V

Telefon  
3317 3826

E-mail  
ALOS@bif.kk.dk

EAN nummer  
5798009710208

### **Kønsmæssig ligestilling**

Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, udvikling, advancement og lige løn for lige arbejde i BIF. Ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen er med til at sikre et bredt rekrutteringsgrundlag og at flest mulige talenter kommer i spil. Den enkelte medarbejder skal anerkendes og respekteres for sine særlige kompetencer uanset køn. Det bidrager til arbejdsglæde, fremmer effektivitet i opgaveløsningen og giver bedre service over for borgerne.

Københavns Kommune har fastsat måltal for ligestilling, der vedrører henholdsvis kvinder i ledelse og fædre på barsel (besluttet af Borgerrepræsentationen den 22. august 2013 (2013-73559)<sup>2</sup>. BIF følger op på disse målsætninger i Mangfoldighedsregnskabet – i det omfang data er tilgængelig - og via en HovedMED temadrøftelse der følger hvert regnskab.

For at fremme ligestilling ved rekrutteringer fremhæver Københavns Kommune bl.a. i alle stillingsopslag, at vi ser mangfoldighed som en ressource. Desuden tilstræbes en lige kønsfordeling i ansættelsesudvalgene.

Herudover har ledere og medarbejdere i BIF fokus på at understøtte:

#### ***En familievenlig arbejdsplads***

BIF skal være en arbejdsplads, der viser forståelse og fleksibilitet for kvinders og mænds fritids- og familieliv, uden at dette skader den enkelte medarbejders vilkår og giver ulige muligheder. Under hensyn til driften på et givent område, tilrettelægger vi så vidt muligt arbejdet og har en møde- og arbejdskultur, der er fleksibel i forhold til fritids- og familieliv. Lokale drøftelser på centret/CF skaber åbenhed og gennemsigtighed om rammer for planlægningen af arbejdet, herunder ferieplanlægning.

#### ***Lige muligheder for udviklingsmuligheder***

Vi tilstræber en gennemsigtig udvælgelsesproces med tydelige saglige kriterier, som giver begge køn mulighed for at melde interesse i fx særlig kompetenceudvikling og ved bemanning af større opgaver. Ledelsen informerer og motiverer både mænd og kvinder til at byde ind på større opgaver eller en specifik jobfunktion.

#### ***Ligeløn***

BIFs fælles og lokale lønpolitikker skal fremme, at kvinder og mænd har lige muligheder for at opnå tillæg i forbindelse med NyLøn. De skal sikre en gennemsigtig proces og eksplicite kriterier for tildeling

---

<sup>2</sup> Se endvidere e-doc dokument nr. 2015-0230323-1 eller <http://www.kk.dk/artikel/ligestilling-i-egne-raecker>.

af lokalt aftalt løn. For medarbejdere på barselsorlov anvendes de samme kriterier for lønforbedringer som for øvrige medarbejdere.

De lokale arbejdspladser følger årligt lønudviklingen, herunder resultatet af lønforhandlingerne fordelt på køn samt, så vidt muligt, korrigeret for arbejdsstilling og anciennitet.

### **Etnisk mangfoldighed**

En etnisk mangfoldig medarbejder-sammensætning giver os bedre mulighed for at målrette vores service og sikre, at borgerne kan spejle sig og føle sig genkendt, når de møder os i arbejdet med opgaver inden for beskæftigelse og integration. Derfor bestræber vi os på at have en etnisk mangfoldig medarbejderstab, som afspejler arbejdsstyrken i Københavns Kommune.

### **En rummelig arbejdsplads**

Københavns Kommune arbejder inden for [rammeaftalen om Det Sociale Kapitel](#). Vi mener, at rummelighed er til gavn for både den enkelte medarbejder og samfundet som helhed. I BIF betyder det blandt andet, at vi bestræber os på at skabe plads til medarbejdere, der ikke har fuld arbejdsevne, og at vi opfylder de kvoter for elevpladser, job på særlige vilkår mv., som vi tildeles af Københavns Kommune.

Vi arbejder for at skabe fleksible rammer, som tilgodeser medarbejderes individuelle behov i løbet af deres arbejdsliv, og som fx motiverer erfarne, kompetente og engagerede seniorer til at blive i BIF frem til den overenskomstaftalte pensionsalder eller længere. Det sker inden for [den rammeaftale om seniorpolitik, der er indgået mellem mellem KL og KTO](#).

Som led i den årlige MUS tilbydes ældre medarbejdere en seniorsamtale, såfremt de ønsker dette. Her kan der fx aftales tilpasning af ugentlig arbejdstid, arbejdsopgaver, arbejdstilrettelæggelse eller arbejdstid, hvis forholdene på arbejdsstedet tillader det.

Vi sætter tidligt ind over for medarbejdere, der på grund af sygdom eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Dermed øges muligheden for at fastholde vigtig viden og ekspertise. Muligheden for at fastholde medarbejderne kan fx ske gennem ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i særlige ordninger.



Badar Shah (Å)

## Spørgsmål om ligestillingsindsatser

Kære Badar

Du har den 11. november 2020 via din medlemssekretær stillet følgende spørgsmål til forvaltningen:

- Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.
- Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.

Du har oplyst, at du har stillet spørgsmålene til alle forvaltninger.

### Besvarelse

BUF er omfattet af de politisk besluttede måltal på ligestillingsområdet for hele KK. Måltallene omhandler kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer. BUF levede op til måltallet for 2019 om, at der ikke var mere end 10 procentpoint forskel imellem niveau 2-ledere og den underliggende rekrutteringsgruppe. Se også ligestillingsredegørelsen 2020 som blev behandlet i ØU 11. august 2020. BUF har ikke øvrige målsætninger eller specifikke tiltag og projekt specifik målrettet ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet.

BUF er også en del af KK's LGBTI+ Politik 2019-2023 ([https://www.kk.dk/sites/default/files/kobenhavns\\_kommunes\\_lgbt\\_politik.pdf](https://www.kk.dk/sites/default/files/kobenhavns_kommunes_lgbt_politik.pdf)). Som en del af politikken skal forvaltningen aktivt bidrage til, at medarbejdere i dagtilbud og skoler har både adgang til

27. november 2020

Sagsnummer  
2020-0858341

Dokumentnummer  
2020-0858341-1

Ledelsessekretariatet  
Rådhuspladsen 1  
1550 København V

EAN-nummer  
5798009382160

Man-tor  
9-16  
Fre  
9-15

og anvender viden, der gør dem i stand til at varetage en undervisning, der afspejler et LGBTI+ inkluderende samfund. Det gøres bl.a. gennem konkrete initiativer som fx udarbejdelse af videns- og inspirationsmateriale med "Nyeste viden om børns seksuelle viden og adfærd" og videreuddannelse af medarbejdere i dagtilbud og på skoler, der skal medvirke til at sikre, at alle børn og unge oplever at være inkluderet i hverdagens fællesskaber og ikke begrænses i deres udviklingsmuligheder, fordi de mødes med stereotype forforståelser om køn og seksualitet.

Udover ovenstående er der ingen konkrete ligestillingsindsatser i BUF på nuværende tidspunkt og BUF har ikke afsat midler (kroner og årsværk), som anvendes på arbejdet for ligestilling.

Venlig hilsen

Christian Smidt Pålsson  
Juridisk konsulent





Badar Shah

## **Spørgsmål til skriftlig besvarelse stillet 11. november 2020 fra Badar Shah om forvaltningernes ligestillingsindsatser**

**18. november 2020**

Sagsnummer  
2020-0858849

Dokumentnummer  
2020-0858849-6

### **Spørgsmål**

Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen?

- Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.
- Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.

Svaret baseres på indeværende samling (dvs. 2018-nu).

Til orientering stilles spørgsmålene til alle forvaltninger.

### **Svar**

#### Københavns kultur- og fritidsliv - Ligestillingsredegørelse

Kultur- og Fritidsudvalget bestilte på møde den 11. april 2019 en ligestillingsredegørelse med henblik på at belyse ligestillingsforhold med fokus på køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv. Kultur- og Fritidsforvaltningen fremlagde på møde den 24. september 2020 ligestillingsredegørelsen for Kultur- og Fritidsudvalget (bilag 1). Ligestillingsredegørelsen indeholdt bl.a. et katalog over de involverede kultur-

Administrerende direktør  
Rådhuset  
1. sal vær. 83  
1599 København V

Telefon  
33 66 23 31

E-mail  
Mette.touborg@kff.kk.dk

www.kk.dk

og fritidsaktørers forslag til ligestillingsinitiativer. I forbindelse med udarbejdelsen af ligestillingsredegørelsen afholdte forvaltningen dialogmøder med mere end 20 aktører (brancheorganisationer, forbund og foreninger) fra kultur- og fritidslivet. Derudover udsendte forvaltningen et spørgeskema om ligestilling til 667 tilskudsmodtagere i kultur- og fritidslivet i København. Forvaltningen modtog 209 besvarelser og 62 delvise besvarelser på spørgeskemaet.

#### Københavns kultur- og fritidsliv - Ligestillingshandlingsplan

Kultur- og Fritidsudvalget skal på møde den 26. november 2020 tage stilling til en ligestillingshandlingsplan for perioden 2021-2024 med syv konkrete ligestillingsinitiativer. Handlingsplanen er baseret på udvalgets drøftelser og tilkendegivelser på møde den 24. september 2020 og på de forslag til ligestillingsinitiativer fra kultur- og fritidsaktører, der fremgår af ligestillingsredegørelsen.

#### De kunstfaglige udvalg

De tre kunstfaglige udvalg Rådet for Visuel Kunst, Musikudvalget samt Scenekunstudvalget er overordnet opmærksomme på ligebehandling.

Rådet for Visuel Kunst har hidtil bestræbt sig på, at kønsrepræsentationen i kunstindkøbene til kommunens kunstsamling tilgodeser kunstnere af begge køn, men det er kvalitet, der er den gældende parameter for indkøb af kunsten. Kønsfordelingen i forhold til den indkøbte kunst det pågældende år fremgår af Rådets årsrapport.

Rådet for Visuel Kunst har den 6. februar 2020 taget en principbeslutning om at indføre kønskvoter ved fremtidige kunstkøb. Principbeslutningen kan kun implementeres inden for gældende lovgivning og Borgerrepræsentationens beslutninger mv.

#### Børne- og ungeidræt

I Kultur- og Fritidsforvaltningens arbejde med at udvikle og styrke idrætten i København er der indenfor særligt børn- og ungeidrætten et fokus på kønsmæssig ligestilling. Dette område omhandler i særlig grad at skabe bedre forudsætninger for, at piger deltager i idrætslivet, da de er underrepræsenteret her, via forskellige indsatser så som FerieCamps for piger, Pigepartnerskaber med fodboldklubber mm. Desuden har forvaltningen i en årrække arbejdet med at skabe bedre forudsætninger for at socialt udsatte børn og unge, herunder en stor del familier med etnisk minoritetsbaggrund i de udsatte boligområder, inkluderes i idræts- og foreningslivet via f.eks. FritidsGuiderne, FerieCamp, Sociale partnerskaber med foreninger, kontingentstøtteordning.

HR- politikker og initiativer

<b>Konkret ligestillingsindsats</b>	<b>Kort beskrivelse</b>
Lønpolitisk redegørelse	<p>Der bruges bl.a. kønsopdelte data i den årlige lønpolitiske redegørelse til Hoved-MED. Her redegøres der for gennemsnitslønninger for kvinder og mænd samt tildeling af engangstillæg samt antallet af henholdsvis kvinder og mænd i lederstillinger.</p> <p>Køn inddrages også i analyser af sygefravær, der ligeledes drøftes årligt i Hoved-MED.</p>
KFF's indsats i LGBTI+ politikken	<p>I forbindelse med udarbejdelsen af LGBTI+ politikken, indmeldte forvaltningerne i 2018 en række forvaltnings-specifikke indsats til Økonomiforvaltningen.</p> <p>Af Kultur- og Fritidsforvaltningens 11 indmeldte indsats er otte af dem gennemført eller igangsat.</p> <p>Blandt andet foretog daværende Overborgmester Frank Jensen og Kultur- og Fritidsborgmester Franciska Rosenkilde vielser med LGBTI+-fokus under Copenhagen Pride 2019. Ydermere har KFF Hoved-MED i august 2019 besluttet bl.a. at gøre mangfoldighed og LGBTI+-området til en del af forvaltningens personalepolitik, næste gang den skal opdateres.</p> <p>Se yderligere i afrapportering til BR på Københavns Kommunes arbejde med LGBTI+- politikken for 2019:</p> <p><a href="https://www.kk.dk/node/14117/10122019/edoc-agenda/24332191-84c2-4d9e-9241-5bf105c007c8/8dee1cf2-a4fa-487e-be5e-13bbf2e9de1d">https://www.kk.dk/node/14117/10122019/edoc-agenda/24332191-84c2-4d9e-9241-5bf105c007c8/8dee1cf2-a4fa-487e-be5e-13bbf2e9de1d</a></p>
Drøftelse i Hoved-MED den 28. august 2019 om LGBTI+	Hoved-MED drøftede LGBTI+ problematikker samt oplæg fra LGBT Danmark om bl.a. diskrimination og det inkluderende arbejdsmarked.
Ligestillingsmåltal	BR har fastsat måltal for ligestilling 2020-2022. KFF følger op på ligestillingsmåltallene i forbindelse med den politiske behandling, og arbejder jf. de initiativer, som indgår i kommunens ligestillingsmåltal.

<b>Konkret ligestillingsindsats</b>	<b>Kort beskrivelse</b>
	KFF har desuden et frisættelsesforsøg, der gør det lettere at vikardække i kortere perioder, hvilket bl.a. understøtter barsel for mænd.
Trivselsundersøgelser	Den tværgående trivselsundersøgelse i kommunen afholdes hvert andet år. I undersøgelsen spørges der til krænkende adfærd, herunder vold, trusler, seksuel chikane og mobning. Der er nultolerance for krænkende adfærd, og forvaltningen understøtter de lokale drøftelser af resultaterne og igangsætter en proces for hvert tilfælde af krænkende adfærd.
Det sociale kapitel	Det sociale kapitel indeholder bl.a. drøftelser i Hoved-MED og i ledelsen samt indsats for ansættelse i fleksjobs. BR fastsætter årligt måltal for ansættelse i fleksjobs.
Rekruttering	Ved rekruttering understøtter KFF lige adgang til jobs uanset køn, etnicitet, handicap, religion mv. Derudover vil KFF fremover have fokus på styrket rekruttering, herunder fokus på udarbejdelse af opslag og processer, der bl.a. også understøtter lige adgang.
Indsats om styrket håndtering af seksuel chikane og sexisme	KFF har netop igangsat et arbejde for at tydeliggøre og styrke håndteringen af seksuel chikane samt sikre en sund kultur på forvaltningens arbejdspladser.

Overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling

De beskrevne initiativer er afholdt indenfor KFF's driftsramme.

Det vurderes, at der samlet i KFF er brugt ca. 2 årsværk på de beskrevne initiativer i 2020.

Ligestillingsområdet i bred forstand er desuden en del af den generelle personaleledelse og derfor bruger den lokale ledelse og MED-udvalg ligeledes tid på ligestillingsrelaterede opgaver.

Venlig hilsen  
Mette Touborg



## Til Badar Shah, MB

### Besvarelse af spørgsmål vedrørende ligestillingsindsatser og midler hertil i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

#### Spørgsmål

*"Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.*

*Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?*

*Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering."*

Efter spørgsmålet er stillet, er det præciseret, at svaret bedes baseret på indeværende samling, dvs. 2018-nu.

#### Svar

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har et bredt spænd af ligestillingsindsatser, som er rettet mod medarbejdere og/eller borgere. Der findes ikke oversigter over samtlige ligestillingsindsatser. Nedenfor beskrives derfor en række eksempler, som viser bredden af ligestillingsinitiativer i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Det er af samme grund ikke muligt at opgøre hvor mange midler forvaltningen årligt bruger på arbejdet med ligestilling.

Slottet er et af Københavns Kommunes [profilplejehjem](#). Slottets profil er LGBT+, hvorfor der er et særligt fokus på bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner+, men alle slags beboere er velkomne. Her afholdes en række aktiviteter som fx oplæg fra LGBT+ miljøet og deltagelse i PRIDE-ugen hver sommer.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen gennemfører en lang række effektmålinger, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser mv., hvor kønsaspektet inddrages, når det er relevant i den efterfølgende analyse. Eksempelvis indgår køn som en central analysevariabel i Sundheds- og Omsorgsforvaltningens brugerundersøgelser, som gennemføres på alle større ydelsesområder. Tilsvarende indgår køn, når der gennemføres målgruppeanalyser af Sundheds- og Omsorgsforvaltningens tilbud til borgerne, som skal afdække om vores tilbud (fx aktivitetstilbud til ældre, sundhedstilbud i sundhedshusene mv.) når de ønskede målgrupper.

2. december 2020

Sagsnummer  
2020-0857612

Dokumentnummer  
2020-0857612-7

Center for HR og Kvalitet  
Afdeling for Organisation og HR  
1  
Sjællandsgade 40, Bygning I, 1.  
sal  
2200 København N

EAN-nummer  
5798009290502

Når Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilrettelægger en folder, kampagne, historie til de sociale medier eller nyheder på intranettet er ligestilling og repræsentation af begge køn et af flere aspekter, der indgår i tilrettelæggelsen. Når der tages fotos, udvælges cases mv. er der opmærksomhed på at begge køn er repræsenteret, både når det gælder kommunikation til borgere og medarbejdere.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er der opmærksomhed på at mænd ofte er underrepræsenteret som brugere af kommunens forebyggelsesaktiviteter. Derfor er der udviklet kommunale tilbud målrettet hhv. mænd og kvinder. Fx har Center for Kræft og Sundhed København aktiviteter, som udelukkende er målrettet mænd, fx træning og madlavning. Et andet eksempel er en strategisk og strukturel sundhedsfremme på private arbejdspladser med mænd med kortere eller ingen uddannelse som primær målgruppe. Initiativet skal mindske uligheden i sundhed.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er ca. 75 pct. af medarbejderne kvinder. Samtidig er en stor andel af Sundheds- og Omsorgsforvaltningens medarbejdere på deltid, hvilket kan være med til at give en ligestillingsmæssig slagside. Medarbejdere som arbejder på deltid over hele deres arbejdsliv, vil tjene mindre og få mindre pension, end medarbejdere, der er på fuldtid. Sundheds- og Omsorgsforvaltningens borgmester har i juni 2020 lanceret en politisk målsætning med navnet "Fuld tid i SUF", som giver sygeplejersker, sosu-assistenten og sosu-hjælperen ret til at bede om fuld tid. Ved at arbejde for en kulturændring hen mod fuldtid som det normale udgangspunkt er Sundheds- og Omsorgsforvaltningen aktive i at understøtte ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Forud for opstart på sosu-uddannelsen er der en indsats, som har fokus på ligestilling for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd. Formålet er at styrke elevernes danskundskaber, inden de starter på uddannelsen. I forbindelse med rekruttering af elever, arbejder Uddannelse København med særlige indsatser målrettet grupper, som har udfordringer med dansk som uddannelses- og arbejdssprog. Uddannelse København har en målsætning om at lægge større vægt på sprogindsatsen, så der generelt kommer en større opmærksomhed på og opsporing af elever, der har brug for sprogstøtte.

Lars Gregersen

Clea Hinrichsen



Til Badar Shah, MB

Kære Badar Shah

Tak for din henvendelse af d. 11. november 2020, hvor du stiller følgende spørgsmål til forvaltningen:

”

- Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.
- Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.”

### **Socialforvaltningens svar**

1. Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.

#### *Ligestillingsindsatsen målrettet borgerne*

Socialforvaltningen arbejder bredt med ligestillingsbegrebet. Socialstrategien udstikker en vision og retningslinjer for arbejdet i Socialforvaltningen, som skal sikre, at København er en by med plads til alle – også udsatte og sårbare københavnere. Det handler bl.a. om at understøtte borgerne til et værdigt liv med mest mulig selvstændighed og lige muligheder for deltagelse i samfundets fællesskaber bl.a. gennem beskæftigelse og uddannelse. I den forbindelse har Socialforvaltningen bl.a. fokus på særlige

**20. november 2020**

Sagsnummer  
2020-0857002

Dokumentnummer  
2020-0857002-5

Direktionen  
Rådhuset

1599 København V

EAN-nummer  
5798009682918

beskæftigelsesordninger som eksempelvis ansættelse i virksomhedspraktik, løntilskud og fleksjob både i og udenfor Socialforvaltningen med henblik på, at udsatte og sårbare borgere opnår en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Socialstrategien sætter den strategiske retning og mind-set for hele forvaltningen, mens konkrete aktiviteter er forankret lokalt ift. den konkrete borgergruppe og den konkrete udfordring. Som eksempel kan nævnes: LGBTQI+ initiativer på handicapområdet, efteruddannelse af det pædagogiske personale til seksualvejledere, samt at medarbejdere, der arbejder med udsatte unge, har været i Stockholm med henblik på læring om flydende kønsidentitet og transkønnethed.

#### *Ligestillingsindsats på arbejdspladsen*

Socialforvaltningen arbejder indenfor rammerne af Københavns Kommunes ligestillingspolitik og gældende retningslinjer på området.

Som en særlig udfordring oplever Socialforvaltningen rekrutteringsudfordringer på de større faggrupper i forvaltningen: social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og socialpædagoger. Fokus i denne henseende er derfor primært at sikre et tilstrækkeligt antal kvalificerede kandidater til ansættelse. Dette uanset alder, køn, etnicitet, seksualitet, mm.

2. Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

I Socialforvaltningen er ligestilling en integreret del af arbejdet med at understøtte udsatte og sårbare borgerne til et værdigt liv med mest mulig selvstændighed og lige muligheder for deltagelse i samfundet. Dette kan derfor ikke opgøres selvstændigt i kroner og årsværk.

Venlig hilsen



Mikkel Boje  
Administrerende direktør





## Notat

Til Badar Shah

### Svar på politikerspørgsmål om ligestillingsindsatser i TMF

2. december 2020

Sagsnummer  
2020-0857053

Dokumentnummer  
2020-0857053-5

Du har d. 11. november 2020 stillet følgende spørgsmål:

1. Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen?  
Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.
2. Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.

Teknik- og Miljøforvaltningens (TMF) svar følger herunder.

#### Ligestillingsindsatser i rollen som arbejdsplads og for at fremme ligestilling for alle københavnere

Forvaltningen følger de generelle forpligtelser i forhold til lovgivningen på området, samt Københavns Kommunes fælles politikker, herunder handicappolitik, integrationspolitik, LGBTI+-politik, barselpolitik, sundhedsfremmepolitik, sygefraværsstrategi og politik og retningslinjer vedrørende old, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd).

I rollen som arbejdsplads er TMF's overordnede ligestillingsindsats forankret i TMF's trivselspolitik, hvor det hedder:

*Vi har fokus på mangfoldighed i medarbejdersammensætningen og udviser åbenhed, respekt og tolerance over for hinanden. Det betyder, at vi anerkender, at vi er forskellige uanset vores tilhørsforhold, og at vi bestræber os på at behandle hinanden retfærdigt. Alle medarbejdere og ledere i TMF har et medansvar for at benytte mangfoldigheden til at finde nye perspektiver og løsninger på vores opgaver, så vi kan møde byens forskellige behov. Vi arbejder også aktivt på at understøtte mangfoldighed, når vi rekrutterer nye ledere og medarbejdere.*

Af konkrete forvaltningspecifikke politikker revideres TMF's retningslinjer for krænkende adfærd i forlængelse af Borgerrepræsentationens godkendelse af revideret KK-politik og retningslinjer vedr. krænkende

Stab  
Organisation og Ledelse  
Njalsgade 17, 4.  
Postboks 457  
2300 København S

EAN-nummer  
5798009809452

adfærd på arbejdspladsen. TMF's nye retningslinjer forventes at være klare for implementering inden årets udgang. Som en del af implementeringsindsatsen har forvaltningen besluttet at trykke en pixi-udgave (informationsfolder) af den reviderede KK-politik og retningslinjer vedr. krænkende adfærd på arbejdspladsen. Folderen vil fremadrettet blive uddelt til alle nye ansatte i forvaltningen. Derudover har forvaltningen forpligtet sig til at indarbejde den fælles LGBTI+-politik i TMF's personalepolitikker.

I rollen som arbejdsplads har forvaltningen på baggrund af godkendelsen af den reviderede KK-politik og retningslinjer vedr. krænkende adfærd på arbejdspladsen, samt den aktuelle offentlige debat på området, vedtaget igangsættelse af to indsatsler:

- *Sexisme og omgangstone i forvaltningen:* Som et supplement til de individorienterede spørgsmål i den fælles trivselsundersøgelse på tværs af forvaltningerne i kommunen (TU21) er det i forvaltningens kommende APV (november 2020) indarbejdet et sæt spørgsmål som skal være overordnede indikatorer på en eventuel uønsket kultur mht. sexisme og omgangstone. Dette vil afdække, om der er behov for nærmere indsigt i dybden, som så kan skabe retning for nødvendige tiltag på området.
- *Strukturel analyse af kønsmønstre i forvaltningen:* Med afsæt i den aktuelle debat i offentligheden om sexisme gennemføres en strukturel analyse af kønsmønstre i forvaltningen. Formålet med analysen er at afdække eventuelle forhold, som kan indikere strukturel sexisme og diskrimination på baggrund af køn, fx i forhold til stillingskategorier og lønniveauer. Analysen forventes afsluttet primo december 2020.

For at fremme ligestilling for alle københavnere har forvaltningen som en opfølgning af KK's fælles LGBTI+-politik gennemført workshops for alle medarbejdere på alle Københavns bemandede legepladser, hvor LGTB+ foreningen har holdt oplæg og undervist i kommunikation med LGTB+ børn og deres familier. Derudover arbejder forvaltningen på at etablere flere kønsneutrale toiletter de steder, det er praktisk og bevaringsmæssig er mulig. I forvejen er majoriteten af kommunens offentlige toiletter kønsneutrale.

### **Overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling**

Forvaltningen har ingen årsværk eller ressourcer som direkte er øremærket til arbejdet for ligestilling, og derfor varierer ressourceforbrug fra år til år, afhængig af fx aktivitetsniveau på tværgående KK-projekter og indsatsler på området, implementeringsindsatser i forvaltningen, periodisering på projekter mv.



## Notat

Til Badar Shah (Å)

### Svar på politikerspørgsmål vedr. Økonomiforvaltningens arbejde på ligestillingsområdet

12. november 2020

Sagsnummer  
2020-0858974

Dokumentnummer  
2020-0858974-1

Sagsbehandler  
Søren Riis Mikkelsen

Du har den 11. november 2020 stillet følgende spørgsmål til Økonomiforvaltningen (ØKF):

- *Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.*
- *Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?*

I forlængelse heraf har du angivet, at: *Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.*

Du har efterfølgende præciseret, at du ønsker, at svaret baseres på indeværende samling, dvs. 2018-nu.

#### Økonomiforvaltningens svar

*Ad spørgsmål 1: Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.*

ØKF arbejder med ligestilling på følgende områder:

#### Kønsligestillingsområdet

I 2019 var ØKF tovholder på udarbejdelsen af nye måltal i Københavns Kommune (KK) på områderne 1) kønsbalanceret ledelse, og 2) fædres brug af forældreorlov. Måltallene blev godkendt af Borgerrepræsentationen (BR) den 20. august 2020 (vedlagt som bilag 1). Til brug for målopfyldelse på de to områder blev der udover måltallene også godkendt fire indsatser, som alle forvaltninger i indeværende måltalsperiode (2020-2022) skal arbejde med. De konkrete indsatser fremgår af bilag 2.

Koncernservice  
HR Udvikling  
Borups Allé 177  
2400 København NV

EAN-nummer  
5798009809421

I forbindelse med BR's behandling af måltallene på de ovennævnte to områder blev følgende ligeledes besluttet:

1. at Økonomiforvaltningen vender tilbage med forslag til, hvilke konkrete initiativer Københavns Kommune kan tage for at udvikle en talent pipeline af kvinder, der kunne være i målgruppen for at indtage topposter indenfor økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift,
2. at det pålægges Økonomiforvaltningen at komme med forslag til, hvordan der kan opstilles måltal og andre initiativer for fædres andel i barnets 1. sygedag. Det kan evt. ske i forbindelse med næste af-rapportering.

ØKF forventer at præsentere BR for de efterspurgte forslag i foråret 2021.

Endeligt udarbejdes der i henhold til ligestillingsloven en ligestillings-redegørelse i forhold til KK' arbejde med ligestillingsområdet. ØKF er tovholder på udarbejdelsen af redegørelsen, der finder sted hvert tredje år. Den seneste redegørelse (2020) er vedlagt som bilag 3 og blev godkendt af BR den 20. august 2020.

#### LGBTI+-området

ØKF er tovholder på KK's LGBTI+-politik, der blev vedtaget af BR den 31. januar 2019 (vedlagt som bilag 4). I forbindelse med udarbejdelsen af politikken indmeldte alle forvaltninger en række konkrete initiativer, som forvaltningerne i politikens levetid (2019-2023) vil arbejde med. De konkrete initiativer – herunder ØKF's otte initiativer – fremgår i deres helhed i selve politikken.

#### Handicapområdet

I forbindelse med udarbejdelsen af KK's handicappolitik (vedlagt som bilag 5) – som Socialforvaltningen er tovholder på, og som blev vedtaget af BR den 1. februar 2018 – blev alle forvaltninger bedt om at udarbejde en forvaltningsspecifik indsatsplan med konkrete indsatser, der skal sikre, at forvaltningen er med til at realisere politikens målsætninger. Målsætningerne fremgår af selve politikken og ØKF's indsatsplan er vedlagt som bilag 6.

*Ad spørgsmål 2: Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?*

ØKF er ikke i stand til at give et kvalificeret overslag på, hvor mange årsværk, der årligt i forvaltningen i alt er beskæftiget med arbejdet med de ovennævnte områder og indsatser. Det skyldes, at arbejdet med ligestilling foregår blandt en lang række medarbejdere og ledere i

forvaltningen i det daglige arbejde, f.eks. i forbindelse med den konkrete implementering af indsatserne i og på tværs af koncernenhederne. I forhold til antal årsværk, som bruges i ØKF på diverse tovholderfunktioner og den deraf følgende lederinvolvering, anslår ØKF, at der på tværs af de ovennævnte områder og indsatser bruges i alt ca. 1,5 årsværk.

Derudover kan ØKF oplyse, at der i 2019 blev brugt 70.000 kr. ekskl. moms på konsulentbistand i forbindelse med udviklingen af nye måltal for kønsbalanceret ledelse og fædres brug af forældreorlov.

### **Bilag**

Bilag 1 – Indstilling til Borgerrepræsentationen vedr. nye måltal på ligestillingsområdet

Bilag 2 – Initiativer til brug for målopfyldelse på ligestillingsområdet

Bilag 3 – Ligestillingsredegørelse for Københavns Kommune 2020

Bilag 4 – Københavns Kommunes LGBTI+-politik

Bilag 5 – Københavns Kommunes Handicappolitik

Bilag 6 – Økonomiforvaltningens indsatsplan ifbm. Københavns Kommunes handicappolitik



## Indstilling

Til Borgerrepræsentationen

### Afrapportering på Københavns Kommunes ligestillingsmåltal for 2019 samt oplæg til nye måltal og initiativer

3. juni 2020

Sagsnummer  
2020-0129547

Dokumentnummer  
2020-0129547-1

#### Resumé

Med denne indstilling afrapporteres der på status for måltal for ligestillingsområdet i Københavns Kommune i 2019 samt fremlægges nye måltal og initiativer til Borgerrepræsentationen. Afrapporteringen viser, at Københavns Kommune ikke nåede måltallene da de udløb i 2019. Borgerrepræsentationen har besluttet, at der skal udarbejdes et oplæg til fremtidige måltal og initiativer på området. De nye måltal vedrører fortsat kønsbalanceret ledelse og fædres andel af forældreorloven, men måltal foreslås ændret ligesom, at de fremover skal ledsages af konkrete indsatser. Afrapporteringen samt oplægget skal godkendes af Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

#### Indstilling

Indstilling om,

1. at afrapporteringen for Københavns Kommunes arbejde på ligestillingsområdet for 2019 tages til efterretning,
2. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel/afvigelse fra en ligelig fordeling (50/50) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere,
3. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 60% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov,
4. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 95% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 9 ugers forældreorlov,
5. at de foreslåede initiativer til brug for målopfyldelse på områderne kønsbalanceret ledelse og fædres brug af forældreorlov, som beskrevet i løsningsafsnittet og bilag 3, godkendes,
6. at det godkendes, at den nye måltalsperiode gælder fra 2020 til og med 2022,
7. at Økonomiforvaltningen vender tilbage med forslag til, hvilke konkrete initiativer Københavns Kommune kan tage for at udvikle en talent pipeline af kvinder, der kunne være i målgruppen for at indtage topposter indenfor økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift,
8. at det pålægges Økonomiforvaltningen at komme med forslag til, hvordan der kan opstilles måltal og andre initiativer for fædres

Koncernservice  
HR Udvikling  
Borups Allé 177  
2400 København NV

EAN-nummer  
5798009809421

andel i barnets 1. sygedag. Det kan evt. ske i forbindelse med næste afrapportering.  
(Økonomiudvalget)

### **Problemstilling**

Københavns Kommune (KK) har haft fokuserede måltal på ligestillingsområdet siden 2013. Her vedtog Borgerrepræsentationen (BR) måltal for hhv. hvor stor en andel af fædre, ansat i KK, som tager forældreorlov (6-årigt måltal) og kønsbalanceret ledelse (3-årigt måltal). Det 3-årige måltal for kønsbalanceret ledelse blev i 2016 forlænget for en ny 3-årig periode. Begge måltal udløb med udgangen af 2019. De daværende måltal på de to områder var følgende:

#### *Kønsbalanceret ledelse:*

- et samlet måltal for hele KK om, at der ikke er mere end 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere).
- et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger er over 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere).

#### *Fædres brug af forældreorlov:*

- et måltal om, at 40% af fædre ansat i KK afholder mindst 14 ugers forældreorlov.
- et måltal om, at 95% af fædre ansat i KK afholder mindst 8 ugers forældreorlov.

Som følge af, at hverken måltallene for kønsbalanceret ledelse eller fædre på forældreorlov forventedes opfyldt inden måltalsperiodens udløb i 2019, besluttede BR i december 2018, at Økonomiforvaltningen (ØKF) skulle lave et oplæg til fremtidige måltal og med relevante initiativer på ligestillingsområdet, og i processen inddrage en ekstern konsulentvirksomhed og Det Centrale Ligestillingsudvalg (DCL).

### **Løsning**

Først præsenteres status for KK's arbejde på området kønsbalanceret ledelse (det ene af de to områder, der udgør ligestillingsområdet i KK), hvorefter der præsenteres oplæg til fremtidige måltal. Efterfølgende følges samme fremgangsmetode for området fædre og forældreorlov (det andet område, der udgør ligestillingsområdet i KK).

#### *Afrapportering vedr. kønsbalanceret ledelse for 2019*

Forskellen i kønsandelene mellem ledere på niveau 1 i KK (adm. direktører og direktører) og rekrutteringsgrundlaget (AC-medarbejdere i KK) var i 2019 på 31 procentpoint. Måltallet om maksimalt 10 procentpoints forskel mellem de to grupper blev dermed ikke opfyldt. Ved måltalsperiodens begyndelse i 2013 var forskellen mellem de to grupper (niveau 1-ledere samt AC-medarbejdere) 23 procentpoint. Det bemærkes i

denne sammenhæng, at gruppen af niveau 1-ledere er meget lille, og at få udskiftninger derfor vil kunne have stor effekt på den kønsmæssige sammensætning.

Af tabel 1 fremgår forskellen i kønsandelen mellem ledere på niveau 1 og AC-medarbejdere i hele KK i 2013 samt i årene 2016-2019 (der blev ikke afrapporteret på kønsbalanceret ledelse i årene 2014 og 2015.).

Tabel 1\*

	2013	2016	2017	2018	2019
<b>KK total</b>	23 procentpoint	34pp	39pp	39pp	31pp

\*Af bilag 1 fremgår uddybede oversigter over, hvordan KK og forvaltningerne enkeltvist har klaret sig i 2013 samt i årene 2016-2019.

I forhold til lederniveau 2 i KK (ledere, der refererer til en direktion) var der i 2019 fem forvaltninger, der opfyldte måltallet om maksimalt 10 procentpoints forskel i kønsandelene mellem forvaltningens niveau 2-ledergruppe og AC-medarbejderne i forvaltningen (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen samt Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)). Måltallet var dog samlet set ved udgangen af 2019 ikke opfyldt. Ved måltalsperiodens begyndelse i 2013 var der tre forvaltninger, der opfyldte målet: BIF, BUF og SUF. Det bemærkes i denne sammenhæng, at gruppen af niveau 2-ledere er forholdsvist lille, og at få udskiftninger derfor vil kunne have stor effekt på den kønsmæssige sammensætning.

Af tabel 2 fremgår antal forvaltninger, som i 2013 samt i årene 2016-2019 opfyldte målsætningen vedr. forskellen i kønsandelen mellem ledere på niveau 2 og rekrutteringsgrundlaget.

Tabel 2\*

	2013	2016	2017	2018	2019
Antal i alt	3	4	5	4	5

\*Af bilag 1 fremgår uddybede oversigter over, hvordan KK og forvaltningerne enkeltvist har klaret sig i 2013 samt i årene 2016-2019.

Oplæg til fremtidige måltal vedr. kønsbalanceret ledelse  
Jf. BR's beslutning fra 2018 har ØKF med input fra alle forvaltninger (via HR-kredsen og kredsen af administrerende direktører) udarbejdet oplæg til fremtidige måltal samt initiativer på ligestillingsområdet. Oplægget har også været forelagt DCL, som ikke har haft bemærkninger til oplægget, samt Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO), der bakker op om de foreslåede måltal og indsatser.

Måltallet for kønsbalanceret ledelse foreslås opbygget på en anden måde end måltallet fra sidste måltalsperiode, der tog udgangspunkt i



kønssammensætningen blandt hhv. AC-medarbejdere og ledere på niveau 1 og 2.

Med det nye måltal lægges der op til, at gruppen af niveau 1- og 2-ledere samles i én kategori for at undgå, at ansættelse af enkelte ledere medfører store udsving. Samtidig lægges der op til, at der uanset kønssammensætningen i AC-gruppen i hver forvaltning skal være en ligelig kønsfordeling (50/50) mellem mænd og kvinder, dog fortsat med mulighed for at afvige med op til 10 procentpoint. Dermed er ambitionen om kønsbalanceret ledelse den samme på tværs af forvaltningerne uanset variationer i kønssammensætningen i AC-gruppen.

I TMF foreslås det, at den nævnte gruppe også inkluderer ledere på niveau 3. Dette pga. TMF's ledelsesstruktur, hvor der kun er fem niveau 2-ledere i forvaltningen (vicedirektører).

Konkret foreslås det således, at følgende måltal skal gælde på området kønsbalanceret ledelse:

- at KK har et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel/afvigelse fra en ligelig fordeling (50/50) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere\*

\* I TMF er lederniveau 3 inkluderet pga. ledelsesstrukturen.

#### Afreportering vedr. fædres brug af forældreorlov i 2019

Status for de to måltal for fædres brug af forældreorlov er, at der har været en positiv udvikling fra 2013 til 2019. KK opfylder næsten målet for andel af fædre der afholder minimum 14. ugers forældreorlov, mens KK fortsat har et godt stykke op til at opfylde måltallet for andelen, der afholder minimum 8 ugers forældreorlov, jf. tabel 3.

Tabel 3: Status for måltal for fædres andel af forældreorlov

Måltal	2013	2019	Udvikling i procentpoint (PP)	Afvigelse i 2019 fra måltal i pp.
40% af fædre ansat i KK afholder mindst 14 ugers forældreorlov	11 %	37 %	26 pp.	3 pp.
95% af fædre ansat i KK afholder mindst 8 ugers forældreorlov	43 %	60 %	17 pp.	35 pp.

Af bilag 2 fremgår uddybede oversigter, hvordan KK og forvaltningerne enkeltvist har klaret sig i 2013 samt i årene 2018-2019 (der blev ikke afreporteret på fædres brug af barsel i årene 2014-2017).

#### Oplæg til fremtidige måltal vedr. fædre og forældreorlov

Også på området fædres brug af forældreorlov bakker DCL, kredsene af adm. direktører samt CSO op om, at der fortsat skal være ambitiøse måltal. Det foreslås at fastholde de nuværende måltal dog med den justering, at de sættes op fra hhv. 8 til 9 uger og fra 14 til 15 ugers

forældreorlov. Det skyldes, at den øremærkede forældreorlov til faderen i forbindelse med Overenskomstforhandlingerne i 2015 blev udvidet med én uge, og fædre har således i dag syv ugers øremærket forældreorlov med løn. Fædre har derudover to ugers fædreorlov ifm. barnets fødsel, dvs. ni ugers orlov med løn. Dertil har fædre (pga. den kommunale barselsaftale) mulighed for op til yderligere seks ugers forældreorlov. En far i KK kan således holde fædre- og forældreorlov med løn i op til 15 uger i alt, hvilket også afspejles i oplægget til nye måltal for fædres brug af forældreorlov.

Det foreslås således, at følgende måltal skal gælde på området fædre og forældreorlov:

- at mindst 40% af fædre ansat i KK afholder mindst 15 ugers forældreorlov.
- at mindst 95% af fædre ansat i KK afholder mindst 9 ugers forældreorlov.

Initiativer til brug for målopfyldelse på de to ligestillingsområder  
Af BR's beslutning fra 2018 fremgår det også, at der skal udarbejdes initiativer, der skal bidrage til, at forvaltningerne når de besluttede måltal. Kredsen af adm. direktører og CSO har drøftet de foreslåede måltal og vurderer særligt, at måltallene for fædres brug af forældreorlov er ambitiøse. I sommeren 2019 blev der vedtaget et EU-direktiv om at øremærke to måneders forældreorlov til fædre (skal være implementeret i Danmark senest 1. august 2022). Initiativerne skal dermed også bidrage til, at KK er forberedt til implementeringen af EU-direktivet. På området kønsbalanceret ledelse er flere forvaltninger i mål med måltallene, men det forventes, at initiativerne vil medvirke til en endnu stærkere forankring af ligestillingsarbejdet i forvaltningen. Af bilag 3 fremgår de foreslåede initiativer som også har været drøftet i kredsen af adm. direktører og i CSO.

#### Måltalsperioden

Både DCL, kredsen af adm. direktører og CSO bakker op om, at de foreslåede måltal bør gælde i perioden 2020-2022 mhp. at have en tidsmæssig ramme og nogle klare mål, som KK kan arbejde fokuseret hen imod.

#### **Økonomi**

Indstillingen har ingen økonomiske konsekvenser.

#### **Videre proces**

Såfremt Økonomiudvalget anbefaler indstillingen, oversendes sagen til BR til behandling på mødet den 20. august 2020.

#### **Bilag**

Bilag 1 – Datagrundlag vedr. kønsbalanceret ledelse for 2013 samt 2016-2019

Bilag 2 – Datagrundlag vedr. fædres brug af forældreorlov for 2013 samt 2018-2019

Bilag 3 – Initiativer til brug for måltalsopfyldelse på ligestillingsområdet



## Initiativer til brug for målopfyldelse på ligestillingsområdet

15. juni 2020

Sagsnummer  
2020-0129547

Dokumentnummer  
2020-0129547-1

Sagsbehandler  
Søren Riis Mikkelsen

### **1) Temadrøftelse i forvaltningernes Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen**

For at sikre, at forvaltningerne har fokus på kønsligestillings- og mangfoldighedsområdet, skal forvaltningens Hoved-MED i måltalsperioden have en temadrøftelse om, hvordan der i forvaltningen arbejdes dels med kønsligestilling i ledelsen, dels med fædres brug af forældreorlov. Hvis det vurderes at være hensigtsmæssigt, kan drøftelsen kombineres med øvrige emner og temaer inden for mangfoldighedsområdet. Koncernservice leverer data ift. måltallene til brug for drøftelsen, hvis der er behov for det.

### **2) Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltningers ledelser**

For at sikre det nødvendige ledelsesfokus vil Kredsen af administrerende direktører i måltalsperioden drøfte kønsligestilling og mangfoldighed, herunder særligt kønsbalancen på ledelsesniveau 1 og 2 overordnet set i Københavns Kommune samt fædres brug af forældreorlov. Endvidere vil ledelserne i de syv forvaltninger (direktionen i forvaltningen vælger selv det relevante forum) i måltalsperioden drøfte kønsligestilling og mangfoldighed på ledelsesområdet og forældreorlovsområdet i forvaltningen.

### **3) Kommunikationsindsats om fædres muligheder for forældreorlov**

Der udarbejdes en fælles kommunikationsindsats/kampagne på tværs af Københavns Kommune med det formål, at endnu flere medarbejdere og ledere får kendskab til, at der også for fædre er mulighed for at holde op til 15 ugers barsel og forældreorlov med løn. Økonomiforvaltningen står for denne kommunikationsindsats og vil sørge for at involvere forvaltningerne så der tages højde for de forskellige faggrupper, der er i KK. Kommunikationsindsatsen kan eksempelvis indeholde: infopjecer til medarbejdere og ledere, intranyheder, pressemeddelelse, hvor borgmestre kommenterer på ligestillingsområdet generelt, herunder bl.a. også de nye måltal m.v.

I kommunikationsindsatsen vil det endvidere blive fremhævet, at Økonomiforvaltningen/Koncernservice tilbyder rådgivning og hjælp til alle medarbejdere i Københavns Kommune (uanset køn), der står over for familiestiftelse/forøgelse ift. muligheder og rettigheder i forbindelse med planlægning og tilrettelægning af barslen og forældreorloven.

Koncernservice  
HR Udvikling  
Borups Allé 177  
2400 København NV

EAN-nummer  
5798009809421

**4) Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2**

Når der skal ansættes ledere på niveau 1 og 2, skal begge køn fremover være repræsenteret blandt de ansøgere, der indkaldes til samtale.

I forhold til ansættelsesudvalget fremgår det af Cirkulære nr. 2/2017 vedr. *Opslag og ansættelser i Københavns Kommune - procedurer og regler*, at begge køn skal være repræsenteret i alle ansættelsesudvalg i kommunen. Af cirkulæret fremgår det yderligere, at der kan forekomme situationer, hvor det rent undtagelsesvist ikke kan lade sig gøre - eksempelvis hvis der er tale om en arbejdsplads, hvor kun det ene køn er repræsenteret. Derudover har Borgerrepræsentationen d. 3. november 2011 i forbindelse med beslutning om, at der i råd, nævn og udvalg i Københavns Kommune skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling, vedtaget, at der skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling i kommunens ansættelsesudvalg.

# INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020 FOR KOMMUNER

## INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

### Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevarerministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

### INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

#### Sådan påbegyndes indberetningen

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

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail. For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results [her](#).

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

#### Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail [surveysupport@ramboll.com](mailto:surveysupport@ramboll.com).

Med venlig hilsen  
Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevarerministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke [her](#): 

## PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at kommuner har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet, samt bidrage til branding af kommunen.

#### Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?  
(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja  
 Nej

### Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune har oplyst, at måltal på ligestillingsområdet i Københavns Kommune blandt andet retter sig mod kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer. Måltallene er besluttet af Borgerepræsentationen i 2013 og forlænget i 2016. Der er tale om følgende to måltal; 1) et samlet måltal for hele Københavns Kommune om, at der ikke er mere end 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere), 2) et måltal om, at der ikke i nogen af kommunens syv forvaltninger er over 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere). Københavns Kommunes syv forvaltninger udgøres af: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen Børne- og Ungdomsforvaltningen Kultur- og Fritidsforvaltningen Socialforvaltningen Sundheds- og Omsorgsforvaltningen Teknik- og Miljøforvaltningen Økonomiforvaltningen OBS: Begge måltal vedrørende kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer udløb den 31. december 2019. I efteråret 2020 præsenteres Københavns Kommunes Borgerepræsentation for et oplæg til fremtidige måltal og initiativer inden for kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer, herunder fremsættes forslag om, at måltallene løber i perioden 2020-2022.

### Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?  
(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos pædagoger, eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

Ja  
 Nej

### Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune har oplyst, at måltal på ligestillingsområdet i øvrigt retter sig mod antallet af fædre, der holder barselsorlov. Der er tale om følgende to måltal; 1) et måltal om, at 40% af fædre ansat i Københavns Kommune skal afholde mindst 14 ugers barsel, 2) et måltal om, at 95% fædre ansat i Københavns Kommune skal afholde mindst 8 ugers barsel. OBS: Begge måltal vedrørende fædreorlov udløb den 31. december 2019. I efteråret 2020 præsenteres Københavns Kommunes Borgerepræsentation for et oplæg til fremtidige måltal og initiativer, der skal bidrage til målopfyldelse på området, herunder fremsættes forslag om, at måltallene løber i perioden 2020-2022.

### Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?  
(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

Ja  
 Nej

### Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

### Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Ja  
 Nej

### Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

## Handlinger på personaleområdet

- Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?   Ja Nej
- Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?   Ja Nej
- (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

## Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man anvender data på ligestillingsområdet. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at man fører mangfoldighedspolitik og -regnskab. Socialforvaltningen har oplyst, at man i samarbejde med Københavns Professionshøjskole har skabt et talentprogram. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen arbejder på projektet "Flere op i tid", som går ud på at understøtte, at flere sygeplejersker og sosu-assistenten går op i tid. ØKF oplyser, at man også i rengøringssektionen i Københavns Ejendomme og Indkøb arbejder på at skabe rengøringsjob med flere timer.

Formål og baggrund for initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at for at have et datagrundlag for forvaltningens arbejde med ligestilling udarbejdes og drøftes data for fordeling og løn på ledelsesniveauer og medarbejdere. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at formålet med initiativet er, at følge op på Beskæftigelses- og integrationsforvaltningens mangfoldighedspolitik og at der derfor indsamles og synliggøres data på området hvert andet år, så MED kan drøfte og målrette beslutninger om evt. initiativer på området. Socialforvaltningen har oplyst, at formålet med talentprogrammet er, at nye ledere kan få afprøvet om ledelsesvejen er noget for dem og få udviklet deres kompetencer, så de hurtigere og bedre bliver klar til at blive gode ledere. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at projektet går ud på at understøtte, at flere sygeplejersker og sosu-assistenten går op i tid.

Beskrivelse af initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man bruger bl.a. kønsopdelte data i den årlige lønpolitiske redegørelse til forvaltningens Hoved-MED. Her redegøres der for gennemsnitslønninger for kvinder og mænd samt tildeling af engangstillæg. Køn inddrages også i analyser af sygefravær. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at der udarbejdes mangfoldighedsregnskab for hele Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen hvert andet år, hvor der fx. indgår kønsopdelte data om medarbejder- og ledersammensætning, samt for udvalgte spørgsmål i trivselsmåling. Data drøftes i HovedMED og det besluttes om der skal iværksættes målrettede initiativer. Lokale MEDudvalg drøfter på samme vis den lokale status. Socialforvaltningen har oplyst, forvaltningen opfordrer nuværende ledere til at tilmelde medarbejdere, der allerede har uformel ledelse eller udviser talent for ledelse til talentprogrammet, hvilket har stor betydning for nogle kvindelige ledere in-spe – samtidig er der en særlig opmærksomhed på kønsammensætningen på holdene. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at ved at arbejde for en kulturændring hen mod fuldtid som det normale udgangspunkt er forvaltningen aktiv i at understøtte ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Kontaktperson ift. initiativet:

Kultur- og Fritidsforvaltningen: Camilla Brandt Jakobsen, ql0e@kk.dk. Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen: Charlotte Blumensaadt, AL0S@kk.dk. Socialforvaltningen: Andreas Hannibal, EE6L@kk.dk. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Emilie Sofie Vraagaard, is75@kk.dk.

## Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for kommunen på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i kommunen samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.



Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

### Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	28 % (7)	31,7 %
Mænd	72 % (18)	68,3 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	54,74 % (170,51)	49,52 %
Mænd	45,26 % (141)	50,48 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	72,53 % (897,04)	70,41 %
Mænd	27,47 % (339,83)	29,59 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.  
Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

### Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	69,94 % (26122,26)	76,55 %
Mænd	30,06 % (11227,01)	23,45 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.  
Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen  
 Ja, blandt personalet  
 Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

### Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	35,65 % (8941,99)	44,93 %
Mænd	20,84 % (2241,9)	19,78 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.  
Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
-----	-----------------	---

Kvinder	72,34 % (6468,92)	78 %
Mænd	57 % (1277,8)	62,12 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,87 % (1866,51)	17,09 %
Mænd	29,95 % (671,36)	22,9 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,78 % (606,56)	4,91 %
Mænd	13,06 % (292,74)	14,98 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.  
Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja  
 Nej

## KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i kommunale kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For kommuner vil kerneydelser fx være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcenteret. Konkrete ligestillingsinitiativer i kerneydelser kan fx være fokus på piger trivsel i dagtilbud og skole, opmærksomhed på mænds adfærd og behov i sundheds- og rehabiliteringstilbud, eller kommunikation til begge forældre om et barns forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne derudover et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners *beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande*. Der er erfaringsmæssigt særlige barrierer for indvandrerkvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket der kan være behov for at tage højde for i beskæftigelsesindsatsen.

I de følgende spørgsmål om ligestilling i kommunale kerneydelser fremgår først en række spørgsmål om kerneydelser generelt. Derefter er der en række specifikke spørgsmål, der vedrører *beskæftigelsesindsatsen over for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd*.

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?  
(Fx at øge andelen af mænd i rehabiliteringstilbud).

Ja  
 Nej

### Målsætninger for ligestilling i kerneydelser generelt

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har en generel målsætning om, at behandle borgere og beboere lige uanset køn, herunder vurdere og visitere dem ud fra kønsobjektive kriterier. Ligeledes har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen en generel målsætning om at give borgerne medbestemmelse og medindflydelse. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har mange initiativer, der har til formål at fremme frihed, medbestemmelse, borgerinddragelse mv. Disse er ikke nødvendigvis kønsspecifikke, men giver alle køn mulighed for selv at være med til at bestemme forskellige aspekter af deres ydelse. Det gælder fx udrednings- og rehabiliteringsforløb, hvor borger selv er med til at sætte målet med forløbet, klippekortet, hvor borgerne en halv time om ugen får selvvalgt hjælp eller støtte samt den måde hvorpå plejehjemmene tilrettelægger aktiviteter og hverdagen for og med beboerne. Ligesom også genoptræning tilrettelægges fleksibelt samt imødekommer den enkelte borgers individuelle behov. Med udgangspunkt i fleksibelt og individuelt tilrettede forløb er der fx oprettet specifikke hold for kvinder med inkontinens og brystoperationer. Der er i diagnosegrupperne enkelte mænd med de samme genoptræningsbehov, men de får et individuelt forløb. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at et mål i Kultur- og Fritidspolitikken (2020-

23) er, at alle københavnere får adgang til gode rammer for et aktivt kultur- og fritidsliv uanset køn, seksualitet mv. Eksempelvis med udgangspunkt i den nyeste viden og med en ambition om at inddrage bredt vil København i de kommende år arbejde målrettet på at øge antallet af børn og unge – særligt piger – i foreningerne. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har fokus på at modvirke et kønsopdelt arbejdsmarked og på at fremme beskæftigelsen blandt kvinder med ikke-vestlig baggrund.

### Handlinger for ligestilling i kerneydelser generelt

	Ja	Nej
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? (fx for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer), så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser i kommunen generelt (Det er muligt senere at beskrive et godt eksempel på et initiativ vedrørende beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere).

Navn på initiativet:

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at de laver kompetenceudvikling af legepladsmedarbejderne ift. LGTB+ på alle Københavns 128 bemandede legepladser. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at de henviser til en del af KK's LGBTI+ Politik 2019-2023 (side 10). Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at man laver strategisk og strukturel sundhedsfremme på private arbejdspladser med mænd med kortere eller ingen uddannelse som primære medarbejdergruppe. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man vil foretage en ligestillingsredegørelse for Københavns kultur- og fritidsliv. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at man har et initiativ vedrørende beskæftigelsesindsatsen for nyankomne flygtninge.

Formål og baggrund for initiativet:

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at legepladsmedarbejderne bliver bedre til at møde børn og deres familier med LGTB+ identitet. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen skal aktivt bidrage til, at medarbejdere på skoler og institutioner har både adgang til og anvender viden, der gør dem i stand til at varetage en undervisning, der afspejler et LGBTI+ inkluderende samfund. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at man ønsker at udligne uligheden i sundhed mellem mænd og kvinder og mellem højt og kortuddannede/ufaglærte mænd. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at man har besluttet, at der udarbejdes en ligestillingsredegørelse, som belyser ligestillingsforhold med fokus på køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv. Herunder skal redegørelsen sikre dialog med de relevante kultur- og fritidsaktører i København, med henblik på at finde fælles initiativer til at sikre bedre ligestilling i forhold til køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at formålet er at sikre, at nyankomne flygtninge hurtigt kommer i beskæftigelse eller uddannelse efter ankomst til Københavns Kommune. Baggrunden for indsatsen er, at Københavns Kommune i 2016 begyndte at modtage flygtninge fra Udlændingestyrelsen som konsekvens af den øgede flygtningestrøm til Danmark i 2015 og frem. Forinden var København en såkaldt 0-kvote kommune.

Beskrivelse af initiativet:

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at forvaltningen laver workshops på en halv dags varighed for alle legepladsmedarbejdere, hvor LGTB+ foreningen kommer med oplæg, og underviser medarbejderne i kommunikation med LGTB+ børn og deres familier. Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at medarbejderne skal være i stand til at håndtere og tage hånd om situationer, hvor børn og unge bliver ekskluderet på grund af deres eller deres families LGBTI+ orientering. Initiativet omhandler adgang til og rammer for anvendelsen af viden: Forvaltningen sørger for, at relevant viden og best practice-eksempler er tilgængelige på bedstssammen.kk.dk, så emner kan bringes i spil i forbindelse med årlige ledermøder, pædagogiske læreplaner, anti-mobbepplaner og trivselsundersøgelser. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at der arbejdes strategisk og strukturelt på private virksomheder. Virksomhederne er valgt ud fra kriteriet om at have kortuddannede/ufaglærte mænd som den primære gruppe ansatte. Der arbejdes i 5 trin: 1. Kortlægning af virksomhedens/medarbejdernes behov 2. Validering 3. Strategi 4. Implementering 5. Afsluttende kortlægning. Kultur- og Fritidsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har planlagt - og er i færd med - at udføre en proces for udarbejdelse af ligestillingsredegørelsen. Den valgte fremgangsmåde er en undersøgelse i tre etaper: Dialogmøder internt i Københavns Kommune, herefter med foreninger og brancheorganisationer fra kultur- og fritidslivet og endelig en rundspørge af aktører, der modtager tilskud fra Københavns Kommune. Målet er at kortlægge allerede igangværende tiltag med henblik på at kunne forelægge en plan for Kultur- og Fritidsudvalget med forslag til nye initiativer. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at der i beskæftigelsesindsatsen for flygtninge er der fokus på, at der fra

start ved ankomst til Københavns Kommune stilles de samme krav til både flygtningekvinderne og -mændene. På den måde arbejdes der målrettet på at kvinderne i ligeså høj grad som mændene kommer hurtigt i den første virksomhedsplacering og derefter modtager en kontinuerlig virksomhedsrettet indsats.

Kontaktperson ift. initiativet:

Teknik- og Miljøforvaltningen: Lau Heidemann Petersen. Børne- og Ungdomsforvaltningen: bedstssammen@kk.dk. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Projektleder Anette Sylvestersen, Afdeling for Folkesundhed i København. Kultur- og Fritidsforvaltningen: Louise K. Gergersen, KE3E@kk.dk. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Sara Lehrmann Petersen, KD12@kk.dk.

### Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og –mænd fra ikke-vestlige lande

I dette års ligestillingsredegørelser er temaet inden for kerneydelser kommunernes beskæftigelsesindsats for *indvandrere fra ikke-vestlige lande*. De følgende spørgsmål vil således omhandle ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i kommunen.

Temaet inddrager relevante nøgletal fra kommunerne inden for beskæftigelse og beskæftigelsesrettede tilbud til ikke-vestlige indvandrerkvinder og –mænd.

### Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og –mænd fra ikke-vestlige lande

Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande? (Fx etablering af særlige mentorindsatser til kvinder for at understøtte og sparre om, hvordan de navigerer i kultur, kønsroller og deltagelse på arbejdsmarkedet eller fx særlige tilbud om snusepraktikker på lagerhaller til mænd under 30 år).

Ja  
 Nej

### Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

Navn på initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har et forforløb forud for SOSU-uddannelsen. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har et initiativ, der hedder "Perspektiv". Socialforvaltningen har oplyst, at der i forvaltningen er iværksat følgende initiativer: - Introduktion til den sociale hjemmepleje - Introduktion til chaufførfunktioner - Introduktion til køkken og servicefunktioner - Introduktion til medhjælperfunktioner - Den hele familie

Formål og baggrund for initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at formålet er at styrke elevernes danskundskaber, inden de starter på social- og sundhedshjælperuddannelsen. Uddannelse København tænker i forbindelse med rekruttering af elever i særlige indsats målrettet grupper, som har udfordringer med dansk som uddannelses- og arbejdssprog. Indsatsen er stadig ved at blive løbet i gang, men Uddannelse København har konkret erfaringer med for-forløb tilrettelagt med fokus på sprogundervisning, inden den egentlige uddannelse starter. De har en målsætning om, at lægge større vægt på sprogindsatsen, så der generelt kommer en større opmærksomhed på og opsporing af elever, der har brug for sprogstøtte. Denne indsats ønsker Uddannelse København sker i samarbejde med SOSU-skolen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Ungdommens Uddannelsesvejledning. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at indsatsens primære formål er at opspore og motivere de familieforsørgede til at komme ud på arbejdsmarkedet eller i uddannelse. Der er særligt fokus på familieforsørgede ikke-vestlige kvinder, der bor i områder på den nationale ghettoliste. Desuden er formålet med indsatsen også at bryde social isolation, da en andel af målgruppen er meget isoleret og herved i større risiko for bl.a. at være udsat for social kontrol. Socialforvaltningen i København har, qua sin størrelse og mangfoldighed i forskellige typer af arbejdspladser, gode muligheder for at skabe introduktionsforløb for borgere fra ikke-vestlige lande. Igennem et introduktionsforløb får borgerne mulighed for at træne nogle af de basale beskæftigelsesfærdigheder. Socialforvaltningen har oplyst, at man i sin tilgang til beskæftigelsesrettede foranstaltninger har valgt at have et markant og bevidst fokus på borgere med lang ledighed, hvor andre udfordringer ofte overskygger ledighedselementet.

Beskrivelse af initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oplyst, at der på SOSU-skolen oprettes hold, som får danskundervisning og introduceres til SOSU-uddannelsen. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oplyst, at indsatsen indeholder fire spor. 1: Opsøgende arbejde af de familieforsørgede gennem lokal forankring af indsatsen i områder på den nationale ghettoliste. 2: Et indledende forberedende virksomhedsrettet forløb og undervisning i samfundsforståelse. 3: En virksomhedsrettet indsats med eksempelvis virksomhedspraktik eller løntilskud. 4: Danskuddannelse og opkvalificering sideløbende med det virksomhedsrettede forløb. Socialforvaltningen har oplyst, at det gennemgående element i de forskellige indsats er, at introducere borgeren til arbejdsmarkedet. I starten er introduktionen primært baseret på

sidemandsoplæring, men efterhånden vil borgere kunne mestre flere og flere situationer selvstændigt. Målet er ikke nødvendigvis et job som servicemedarbejder. Målet er at vise muligheder og træne det at være på arbejdsmarkedet, og igennem konkret praktik og oplæring at medvirke til, at borgeren efterfølgende i samarbejde med sin jobkonsulent kan arbejdere videre med mulige realistiske jobmål. Den hele familie er et projekt, hvor forældre med ikke vestlig baggrund, kontaktes med tilbud om løntilskud eller praktik, når den unge med ikke vestlig baggrund tilbydes et fritidsjob med mentor.

Kontaktperson ift. initiativet:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Bettina Krüger, Uddannelse København. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Sara Lehrmann Petersen, KD12@kk.dk. Socialforvaltningen: Dan Schimmell, ez4y@kk.dk.

### Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for beskæftigelsen og kommunens beskæftigelsesindsats overfor ikke-vestlige kvinder og mænd.

Opgørelserne har til formål at vise eventuelle forskelle mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd inden for beskæftigelsesområdet i kommunen samt sammenligne med gennemsnittet af landets kommuner. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle, er hensigten at skabe refleksion hos kommunen om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for jeres kommune vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

### Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer i beskæftigelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	51,71 % (14792)	49,13 %
Mænd	60,87 % (17028)	61,17 %

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,85 % (1102)	5,5 %
Mænd	4,11 % (1151)	5,45 %

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	44,44 % (12713)	45,37 %
Mænd	35,02 % (9797)	33,38 %

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Note: Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede. Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. Her er de største undergrupper: personer, der modtager førtidspension, personer der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet, og søger arbejde. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

### Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående tabel viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i kommunen. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	20,24 % (6708)	25,68 %
Mænd	19,87 % (6547)	23,54 %

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

## Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Tabellen viser både andelen og antallet af kvinder og mænd fordelt på de forskellige former for offentlig forsørgelse.

Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Kontanthjælp	36,99 % (2481)	20,97 %	31,43 % (2058)	17,57 %
Førtidspension	21,09 % (1415)	34,64 %	30,87 % (2021)	40,97 %
Dagpenge	11,72 % (786)	7,71 %	12,86 % (842)	8,95 %
Ressourceforløb	11,15 % (748)	5,61 %	6,81 % (446)	3,43 %
Sygedagpenge	5,61 % (376)	4,25 %	5,59 % (366)	4,8 %
Integrationsydelse	4,86 % (326)	14,4 %	4,08 % (267)	12,77 %
Uddannelseshjælp	1,09 % (73)	1,09 %	1,44 % (94)	1,65 %
Fleksjob	2,13 % (143)	5,07 %	2,54 % (166)	4,99 %
Efterløn	1,4 % (94)	0,79 %	1,6 % (105)	1,04 %
Jobafklaringsforløb	2,7 % (181)	3,33 %	1,85 % (121)	2,37 %
Ledighedsydelse	1,1 % (74)	1,91 %	0,78 % (51)	1,3 %
Revalidering	0,15 % (10)	0,2 %	0,15 % (10)	0,13 %
Forrevalidering	0 % ()	0,03 %	0 % ()	0,03 %

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen. For offentlig forsørgelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk. Fordelingen af alle former for offentlig forsørgelse summerer af denne årsag nødvendigvis ikke til 100 %.

## Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er offentligt forsørgede og deltager i virksomhedsrettede tilbud eller ordinære uddannelse. Virksomhedsrettede tilbud inkluderer *løntilskud*, *virksomhedspraktik* og *nytteindsats* (se definitioner på disse i boksen under tabellen). Tabellen viser andelen af kvinder og mænd.

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Ordinær uddannelse	3,23 %	12,6 %	2,14 %	8,86 %
Løntilskud	1 %	0,94 %	1,11 %	2,48 %
Virksomhedspraktik	8,01 %	8,63 %	5,04 %	6,61 %
Nytteindsats	0,07 %	0,4 %	0,19 %	0,47 %

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo ved den valgte periode. Et forløb tæller med ultimo perioden, såfremt forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

### Definition af løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats

**Løntilskud**

Formålet med løntilskud er at give den ledige nye kompetencer, erfaringer og kontakter og dermed et bedre udgangspunkt for at søge job. Generelt skal man have været ledig i 6 måneder for at komme i løntilskud. Der er mulighed for, at det sker tidligere, hvis man er over 50 år, er enlig forsørger eller ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse. Man kan blive ansat med løntilskud i både private og offentlige virksomheder. Der er forskellige regler for private og offentlige virksomheder.

**Virksomhedspraktik**

Formålet med virksomhedspraktik er at afklare den lediges beskæftigelsesmål samt at opkvalificere den ledige, så han eller hun nemmere kan få job. Virksomhedspraktik kan foregå på både offentlige og private virksomheder. Borgere kan få tilbud om virksomhedspraktik, hvis de er ledig eller er godkendt til et fleksjob, og de har behov for at få afklaret sine beskæftigelsesmål. Hvis borgeren mangler faglige, sociale eller sproglige færdigheder for at kunne få et job, så kan de også få tilbuddet.

**Nytteindsats**

Formålet med nytteindsats er, at man skal arbejde for sin offentlige forsørgelse ved at udføre en samfundsnyttig opgave. Nytteindsats gives ud fra deisen om, at alle, der kan arbejde, skal arbejde for deres offentlige forsørgelse. Og omvendt, at personer, der ikke ønsker at arbejde, ikke kan få offentlig forsørgelse.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

**Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande**

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandremænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?

Ja  
 Nej

**Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande**

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen oplyser, at der i Københavns Kommune allerede er opmærksomhed på forskellen i beskæftigelsesfrekvensen blandt mænd og kvinder med ikke-vestlig baggrund. Der er således allerede afsat midler til indsatser målrettet kvinder med ikke-vestlig baggrund, herunder også blandt gruppen af nyankomne flygtninge, hvor den samme forskel i beskæftigelse gør sig gældende. På nuværende tidspunkt er der dog ikke indsatser der skal igangsættes, men der vil være fortsat fokus på at rette politisk opmærksomhed til problemstillingen ved kommende budgetforhandlinger.

**Afslutning**

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

Teknik- og Miljøforvaltningen har oplyst, at der umiddelbart ikke er planlagte tiltag målrettet specifik rekruttering af ikke-vestlige medarbejdere i Teknik- og Miljøforvaltningens forskellige afdelinger. Generelt målrettes naturligvis mangfoldighed i rekruttering i Teknik- og Miljøforvaltningen – både i forhold til ung/gammel, mand/kvinde og dansk/ikke dansk. Inden for fx parkerings-området udgøres allerede ca. 75% af alle ansøgere mænd fra ikke-vestlige lande. For at undgå grupperinger har Parkering fokus på at bevare mangfoldigheden i de enkelte team, således at en nationalitet ikke er fremherskende i et team frem for et andet. Generelt er Parkering udfordrede på rekruttering, hvorfor man blandt andet har et samarbejde med jobcentrene og der med jævne mellemrum afholdes informationsmøder for potentielle ansøgere. Socialforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har en rekrutteringsudfordring på socialpædagoger, SOSU og sundhedsfagligt personale. Forvaltningen ansætter alle kvalificerede indenfor disse faggrupper, uanset køn, etnicitet, alder, seksuel orientering, mv. Økonomiforvaltningen har oplyst, at forvaltningen har sammenholdt de fortrykte tal (udvalgte nøgletal inden for personaleområdet) med KK's egne træk, og vurderer, at de med undtagelse af tallene vedr. kønsbalance på ledelsesniveauerne stemmer overens. Årsagen til diskrepansen er, at KRL's ledelseskategorier er baseret på overenskomstindplacering, og de er derfor ikke udtryk for en hierarkisk inddeling af ledelsesniveauer, som er det centrale element i KK's definition.


**Afslutning**

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt af Kommunalbestyrelsen tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses

Spørgeskemaet er færdigudfyldt  
Spørgeskemaet godkendes og låses

Ja

**Afslutning****Så er der ikke flere spørgsmål**

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her: 

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det [her](#).

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af København

**Offentliggørelse af resultater**

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte kommuner få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Kommunen vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige kommuners indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle kommuner vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller [lige@mfvm.dk](mailto:lige@mfvm.dk)



# BILAG I



---

KØBENHAVNS KOMMUNES LGBTI+ POLITIK 2019-2023

## EN LIGE VÆRDIG DEL AF FÆLLESSKABET



---

LGBTI+ er en samlebetegnelse for lesbiske, bøsser, biseksuelle, transpersoner, interkønnede og andre, som falder udenfor de dominerende normer for køn og seksuel orientering, for eksempel aseksuelle og queerpersoner.

---

**Billeder**

Adobe Stock  
Colourbox  
Ursula Bach  
Wonderful Copenhagen

---

**Redaktion**

Økonomiforvaltningen

**Design**

KK Design

**Udgivelse**

Januar 2019

- 
- 5** København er for alle
  - 6** En ligeværdig del af fællesskabet
  - 8** Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
  - 10** Børne- og Ungdomsforvaltningen
  - 14** Kultur- og Fritidsforvaltningen
  - 18** Socialforvaltningen
  - 20** Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
  - 24** Teknik- og Miljøforvaltningen
  - 26** Økonomiforvaltningen
  - 29** Det forpligter at være København
  - 30** LGBTI+ historie i Danmark



# København er for alle

Vores by er – og skal være – for alle uanset køn, alder, hudfarve, handicap, religion, seksualitet og kønsidentitet. Det er både en konstatering og et løfte. I København skal man kunne leve det liv, man ønsker og være den, man er.

Da det første homoseksuelle par fik papir på hinanden på Københavns Rådhus i 1989, skrev vi verdenshistorie. I 2010 fik homoseksuelle par mulighed for at adoptere på lige fod med heteroseksuelle par. I 2012 blev det første homoseksuelle par viet i kirken. Og i 2015 svarede 90 pct. af danskerne, at homoseksuelle skal have de samme rettigheder som heteroseksuelle – EU-gennemsnittet var 70 pct.

I august 2018 oplevede vi en Copenhagen Pride-uge med større opbakning og flere deltagere end nogensinde før. Jeg har flere gange tidligere selv gået med i paraden, og jeg har hver gang været meget stolt over at være overborgmester i et København, som var pakket ind i regnbuens farver og vidnede om, at vores by er – og skal være – for alle. Københavns Kommune deltog i 2018 for sjette år i træk med en vogn i paraden, og vi havde som arbejdsgiver indbudt alle medarbejdere til at være med til at fejre mangfoldigheden under sloganet "Copenhagen is for everyone". Så vi er heldigvis nået langt. Men vi er ikke langt nok.

For på trods af den gode udvikling har vi stadig udfordringer med homofobi, bifobi, transfobi, fobi over for interkønnede og hate crimes i vores by, og vores LGBTI+ borgere trives i gennemsnit dårligere end resten af befolkningen. En undersøgelse fra Center for Alternativ Samfundsanalyse har vist, at dobbelt så mange blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og

transpersoner samlet set har haft selvmordstanker indenfor det seneste år sammenlignet med resten af befolkningen. Og fire gange så mange har forsøgt at begå selvmord. En af de meget udsatte grupper er LGBTI+ borgere med anden etnisk baggrund end dansk. De møder alt for ofte fordømmelse fra omgivelserne.

Når vi siger, at København er for alle, så mener vi det. Det betyder, at vi ikke accepterer hadforbrydelser, diskrimination, krænkende adfærd eller stigmatisering.

Vi kan ikke løse alting med beslutninger fra Rådhuset. Men vi kan som politikere i København udstikke rammerne for, hvordan vi ønsker, at vores by skal udvikle sig. Det har vi gjort ved at beslutte, at København skal have en LGBTI+ politik. Den fælles politik sikrer en fælles forpligtelse til at arbejde for lige muligheder for alle borgere i Københavns Kommune uanset eksempelvis seksualitet, kønsidentitet eller kønsudtryk.

Politikken vil over de kommende år udgøre et afsæt for det videre arbejde på området.

**Frank Jensen**

Overborgmester i København

# En ligeværdig del af fællesskabet

Københavns Borgerrepræsentation vedtog den 24. august 2017 at udarbejde en politik for København på området. Den skal sikre lige vilkår og rettigheder for alle borgere og dermed understøtte, at Københavns Kommunes værdigrundlag gælder for alle. Derudover sikres en årlig opfølgning på levevilkårene for LGBTI+ borgere.

---

## LGBTI+ mangfoldighed

LGBTI+ borgere er en mangfoldig gruppe. Der er LGBTI+ borgere i alle aldersgrupper med forskellige etniciteter, uddannelser, religiøse og politiske overbevisninger og med og uden handicap. Der er LGBTI+ borgere, som er forældre, hjemløse, har psykiske udfordringer, er aktive i lokalforeninger, direktører, jobsøgende og så videre.

Visionen med Københavns Kommunes LGBTI+ politik er at understøtte, at kommunen møder LGBTI+ personer med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid og dermed sikre, at kommunens værdigrundlag også i praksis gælder for alle.

Målet med Københavns LGBTI+ politik er at skabe et afsæt for, at de enkelte forvaltninger og kommunen som helhed arbejder for lige muligheder for alle københavnere uanset seksualitet og kønsidentitet.

I Københavns Kommune ønsker vi, at alle københavnere og byens gæster – uanset køn, seksualitet og kønsidentitet

---

– bliver mødt med respekt og oplever København som en rummelig by, hvor alle er ligeværdige og har lige muligheder for at blive en del af fællesskabet. I København skal vi behandle alle lige – men ikke nødvendigvis ens.

Et større fokus på mangfoldighed i seksualitet, kønsidentitet og kønsudtryk skal give større forståelse for vores forskelligheder og øge rummeligheden i vores by, så vi kan bidrage til at fastholde København som en af verdens bedste byer at bo og leve i. Vi arbejder derfor for, at mangfoldigheden i seksualitet, kønsidentitet og kønsudtryk overalt indgår som en integreret del af kommunens virke og samtidig understøttes af konkrete indsatser, hvor det er relevant.

## Fra tryghed til tiltaleformer

På tværs af kommunens syv forvaltninger skal vi sikre en ligestillet service i vores kerneydelser og i mødet med brugere, og vi skal løbende forholde os til, hvordan vi tilrettelægger og udformer vores tilbud og services.

---

Arbejdet er – ligesom København – mangfoldigt og handler om alt fra tryghed til tiltaleformer. Er vores bydele og parker trygge at færdes i? Er personalet på vores institutioner og skoler klædt på til at møde børn og unge med LGBTI+ baggrund? Kan jobcentrene tage hånd om alle slags borgere uanset seksualitet og kønsidentitet? Og tager vores blanketter højde for regnbuefamilier og borgere, som ikke identificerer sig som hverken mand eller kvinde?

Det er bare nogle af de mange spørgsmål, vi kan stille os selv. Politikken skal understøtte Københavns Kommunes værdigrundlag og sikre, at der bliver gjort en indsats for LGBTI+ personers levevilkår, tryghed og trivsel i København. På de følgende sider bliver politikken afspejlet i Københavns Kommunes syv forvaltninger, hvor fokus ligger på deres essentielle områder.

---

### **Den praktiske gennemførelse af initiativerne**

I arbejdet med formuleringen af politikken er der lagt vægt på, at der skal iværksættes konkrete, fremadrettede initiativer. Til nogle af initiativerne er der allokeret finansiering. Andre initiativer kræver særskilt finansiering for at kunne gennemføres. Ved de initiativer, hvor gennemførelsen kræver særskilt finansiering, er dette anført.

### **Diskriminationshotline**

Borgerrådgiveren driver en diskriminationshotline, som giver mulighed for, at personer, der udsættes for diskrimination – f.eks. på baggrund af køn, kønsidentitet eller seksuel orientering – kan få råd og vejledning samt i et vist omfang bistand til et eventuelt videre klageforløb. Hotlinen kan tilgås på telefonnummeret 80 30 20 20.

# Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Forvaltningens primære opgave er at øge beskæftigelsen, skabe vækst og styrke integrationen i byen.

---

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ser potentialet i alle mennesker og understøtter, at borgere og medarbejdere med LGBTI+ baggrund har lige muligheder for at deltage i og bidrage til byens udvikling, at de inkluderes og trives i arbejdslivet, og at de opnår resultater på lige fod med andre borgere i fællesskabet København.

## Fremme af demokratiske værdier

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen understøtter, at forvaltningens partnere samarbejder ud fra fælles retningslinjer baseret på fundamentale menneskerettigheder for alle københavnere, herunder personer med LGBTI+ baggrund.

- Konkret initiativ: Charter for demokratiske værdier: Forvaltningen har udarbejdet et charter. På LGBTI+ området har LGBT Danmark, LGBT Asylum, Copenhagen Pride og Sabaah (som arbejder for at forbedre vilkårene for LGBTI+ personer med etnisk minoritetsbaggrund) tilsluttet sig charteret. I charteret hedder det blandt andet, at: "Alle mennesker er født frie og lige i værdighed og rettigheder, uanset køn, kønsidentitet, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse".

---

## Flygtninge med LGBTI+ baggrund

Der bliver gjort en særlig indsats, når vi tager imod flygtninge med LGBTI+ baggrund.

- Konkret initiativ: Tryk indkvartering: Alle flygtninge bliver som udgangspunkt indkvarteret i en midlertidig bolig på Ottiliavej i Valby. Hvis der er tilfælde, hvor flygtninge med LGBTI+ baggrund finder det utrygt at være indkvarteret på Ottiliavej, bliver de i stedet flyttet til andre lejligheder i byen.

## Skoleindsats til bekæmpelse af diskrimination

Ikke mindre end 26 pct. af alle unge københavnere oplevede diskrimination i 2016. For at bekæmpe diskrimination er det vigtigt at inddrage folkeskoler og ungdomsuddannelser, for det er her, den væsentligste dannelse af børn og unge finder sted.

Med "Integrationshandleplanen 2017-2018" blev "Skoleindsats til bekæmpelse af diskrimination" iværksat. Indsatsen har bl.a. haft fokus på normer for seksualitet og køn.

- Konkret initiativ: Øge skoleelevers indsigt og modvirke diskrimination af LGBTI+ personer: Forvaltningen har tilbudt skoler og ungdomsuddannelser workshops, forumteater og oplæg. Formålet har været, med forskellige virkemidler, at øge københavnske skoleelevers indsigt og modvirke diskrimination af LGBTI+ personer. Det bemærkes, at finansieringen af initiativet er udløbet med udgangen af 2018, og at fortsat gennemførelse forudsætter særskilt finansiering.



# BØSSERNES BEFRIELSESFRONT INDRETTER BØSSEHUSET PÅ CHRISTIANIA.

---

## Information om mangfoldige familiestrukturer og ligebehandling i Danmark

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen understøtter, at nyankomne udlændinge opnår kendskab til diversiteten i det danske samfund.

- Konkret initiativ: Undervisning af ydelsesmodtagere omfattet af integrationsloven: Som en del af undervisningen i danske samfundsforhold under integrationsprogrammet for nyankomne udlændinge bliver ydelsesmodtagere omfattet af integrationsloven undervist i mangfoldige familiestrukturer og ligebehandling. Undervisningen lægger vægt på, at ligestilling samt accept af forskelligheder for så vidt angår køn, kønsidentitet og seksuel orientering er en naturlig, accepteret og beskyttet del af det danske samfund.

## Fokus på inklusion af LGBTI+ personer på arbejdsmarkedet

Undersøgelser har vist, at mere end hver tredje dansker har oplevet, at der tales nedsættende om homoseksuelle, biseksuelle og/eller transkønnede på deres arbejdsplads, og at to ud af fem ikke oplever, at de kan være åbne omkring deres seksualitet på arbejdspladsen.

- Konkret initiativ: Coaching og workshops til virksomheder: Forvaltningen vil tilbyde coaching og workshops til virksomheder, som ønsker viden om inklusion af LGBTI+ personer på arbejdsmarkedet. Formålet er, at LGBTI+ per-

soner oplever øget trivsel og dermed også får bedre mulighed for at yde en optimal arbejdsindsats. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

---

## Et trygt natteliv

Det er i nattelivet, flest unge københavnere oplever diskrimination. Med indsatsen 'Et trygt natteliv' arbejdes der blandt andet for at styrke trygheden for LGBTI+ personer i nattelivet, og indsatsen når hvert år ud til 30-40.000 unge københavnere. Der er i den forbindelse blandt andet udviklet et "Charter for et fair natteliv uden diskrimination".

- Konkret initiativ: Oplysningskampagne: Forvaltningen har i 2018 gennemført en oplysningskampagne, som har haft til formål at forebygge diskrimination af LGBTI+ personer i nattelivet. Kampagnen har haft fokus på, hvilke udfordringer man kan stå overfor som LGBTI+ person i nattelivet i København, og hvordan disse udfordringer kan modvirkes. Kampagnens målgruppe har været unge københavnere. Budskabet har bl.a. været at opfordre unge, som ikke selv udsættes for diskrimination, til aktivt at vise, at de ikke accepterer, at andre bliver udsat for diskrimination.

# Børne- og Ungdomsforvaltningen

Forvaltningen arbejder for, at alle københavnske børn bliver livsduelige og i stand til at få sig en tilværelse på egen hånd, og at børnene trives i dagtilbud, skoler, fritids-, special- og sundhedstilbud.

---

## Et stabilt grundlag for livet

Visionen for det gode børne- og ungeliv bygger på kommunens kerneværdier; respekt, ligestilling, dialog og tillid. Visionen afspejler samtidig de forventninger, forvaltningen har til både børn, unge, forældre, medarbejdere og frivillige.

Københavns Kommune ønsker at tilbyde aktiviteter og rammer i vores dagtilbud, fritidstilbud, klubtilbud og folkeskoler, der understøtter, at børn og unge trives, lærer og udvikles. Børn og unge skal sikres en god, udviklende og trykbar barndom og et stabilt grundlag for livet. Børn skal opleve en dagligdag, hvor fysiske rammer og skrift og tale (både i undervisning og i forbindelse med skiltning) giver plads til mangfoldighed. Alle børn skal føle, at de hører til i de kommunale dagtilbud og folkeskoler.

Forvaltningen vil sikre, at der stilles nødvendig, relevant og opdateret viden på LGBTI+ området til rådighed for alle medarbejdere. Pædagogisk materiale og undervisningsmateriale skal løbende sikres at være i linje med den nyeste viden på området og med fokus på en mangfoldig målgruppe. Nu-

---

værende vidensmaterialer skal gennemlæses med henblik på at fjerne materiale, der i dag benytter sig af utilstrækkelig terminologi og viden eller med et sygeliggørende eller negativt sprog. Og dermed kan opfattes som ekskluderende. Forvaltningen inddrager relevante videnspersoner og – vidensorganisationer i forbindelse med opdateringer af materialer.

- Konkret initiativ: "Nyeste viden om børns seksuelle viden og adfærd": Forvaltningen har udarbejdet videns- og inspirationsmateriale, som skal professionalisere den pædagogiske erfaringsbaserede viden om 0-14-årige børns seksuelle udvikling og adfærd. Formålet er at understøtte det professionelle pædagogiske arbejde og samarbejdet med forældrene.
- Konkret initiativ: Særlig vejledning: Forvaltningen har udarbejdet en særlig vejledning for Københavns Kommune i samarbejde med Sex og Samfund. Vejledningen skal støtte lærerne i at tilrettelægge læringsforløb i henholdsvis indskoling, mellemtrin og udskoling.

# 1973

## OPHÆVELSE AF "DANSEFORBUDET" OM AT MÆND IKKE MÅ DANSE MED HINANDEN.

- 
- Sikre at forvaltningen i kommunikationen med børn, unge og forældre benytter et kønsneutralt sprog.

### **Det inkluderende samfund**

Børn og unge i Københavns Kommune skal fra en tidlig alder møde fællesskaber, der afspejler den mangfoldighed, der er til stede i byen.

Hverdagens fællesskaber skal sikre, at alle børn og unge oplever, at de er inkluderet i fællesskabet. Og ingen børn og unge skal begrænses i deres udviklingsmuligheder, fordi de mødes med stereotype forforståelser om køn og seksualitet.

Alle medarbejdere i forvaltningen skal være bevidste og reflekterende over de sociale og kulturelle normer, de bringer ind, skaber og reproducerer i det pædagogiske rum – det gælder køn, kønsidentitet, seksualitet, etnicitet, religion, alder med videre.

- Konkret initiativ: Videreuddannelse af medarbejdere i dagtilbud og folkeskoler: Forvaltningen indstiller til Børne- og Ungdomsudvalget, at forvaltningen ønsker at indgå

---

i dialog med Københavns Professionshøjskole og relevante videnspersoner og – organisationer om forskellige muligheder for efter-/videreuddannelse eller anden kompetenceudvikling. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

Forvaltningen skal aktivt bidrage til, at medarbejdere på skoler og institutioner har både adgang til og anvender viden, der gør dem i stand til at varetage en undervisning, der afspejler et LGBTI+ inkluderende samfund. Derudover skal medarbejderne være i stand til at håndtere og tage hånd om situationer, hvor børn og unge bliver ekskluderet på grund af deres eller deres families LGBTI+ orientering.

- Konkret initiativ: Adgang til og rammer for anvendelsen af viden: Forvaltningen sørger for, at relevant viden og best practice-eksempler er tilgængelige på [bedstssammen.kk.dk](https://bedstssammen.kk.dk), så emner kan bringes i spil i forbindelse med årlige ledermøder, pædagogiske læreplaner, antimobbepplaner og trivselsundersøgelser.



---

### Plads til mangfoldighed

Børne- og Ungdomsforvaltningen har et medansvar for, at børn og unge i Københavns Kommune kan tænke – og tænker – uden for de gængse normer og stiller spørgsmålstegn ved normer og stereotype opfattelser af verden. Gør de det, kan de handle med omtanke og være med til at forebygge mobning.

- Konkret initiativ: Normstormerne: Forvaltningen indstiller til Børne- og Ungdomsudvalget at udvide tilbud såsom Normstormerne og andre relevante civilsamfundsinitiativer, der er for alle 7.-10. klasser, hvis formål er at mindske mobning og mistrivsel relateret til køn og seksualitet. Udvidelsen vil bl.a. omfatte, at flere klassetrin vil kunne benytte sig af tilbuddet. På den måde vil flere elever få glæde af det oplysningsarbejde, som Normstormerne leverer. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.
- Konkret initiativ: Uge Sex: Der er tale om en temauge, som er en del af Sex og Samfunds nationale grundprogram. Der tilbydes forløb og aktiviteter til sundheds- og seksualundervisning i grundskolen. Deltagelse i forløbet er på nuværende tidspunkt frivilligt for skolerne. P.t. deltager omkring 85 % af de københavnske skoler hvert år. Forvaltningen indstiller til Børne- og Ungdomsudvalget, at det skal undersøge, om deltagelsen i Uge Sex fremadrettet skal gøres obligatorisk for skolerne.

- 
- Konkret initiativ: Antimobbestrategier: Alle folkeskoler skal arbejde målrettet ud fra antimobbestrategien, der skal forebygge og reducere mobning både digitalt og på skolen. Desuden skal strategien bidrage til at øge elevernes generelle trivsel og mulighed for at deltage i trygge læringsfællesskaber. Strategien skal kunne håndtere mobning grundet seksualitet, køn, kønsudtryk eller kønsidentitet og sikre, at læringsfællesskaberne også er inkluderende og mangfoldige. Strategien skal derfor ses i sammenhæng med øvrige politikker og målsætninger.
  - Konkret initiativ: Seksualundervisning: Seksualundervisning er et obligatorisk fag i folkeskolen fra 0. – 9. klasse, og de lovpligtige mål for undervisningen fastlægges af Undervisningsministeriet. Forvaltningen indstiller til Børne- og Ungdomsudvalget, at det afklares, om undervisningen kan fastlægges således, at seksualitet, køn og kønsidentitet bliver obligatoriske mål for undervisningen i de københavnske folkeskoler.

### Den digitale kommunikation

Forvaltningen sikrer en fordomsfri og kønsneutral kommunikation med borgere og forældre på diverse digitale platforme, der anvendes ved kontakt med forvaltningen og forvaltningens systemer; f.eks. ved skoleindskrivning, Skoleintra og den digitale pladsanvisning. Forvaltningen går i dialog med leverandøren af de relevante systemer, og finder løsninger, hvis der konstateres forhold, der bør ændres - f.eks. problematikken med brugen af far og mor.

# Kultur- og Fritidsforvaltningen

Forvaltningen har ansvar for alle byens idrætsanlæg, kulturhuse, biblioteker og Københavns Borgerservice, og forvaltningens primære opgave er at samarbejde med københavnernes om at skabe en by, der lever og udvikler sig.

---

Kultur- og Fritidsforvaltningen ønsker at skabe en mangfoldig storby via fokus på københavnernes og dermed også den forskel, forvaltningen skal gøre for – og sammen med – dem.

## Udvikle kultur- og fritidsløsninger i samspil med LGBTI+ borgere

Kultur- og Fritidspolitikken er fundamentet for arbejdet i Kultur- og Fritidsforvaltningen i en 4-årig periode. Et grundlæggende princip i Kultur- og Fritidspolitikken er rummelighed og lige adgang - også for LGBTI+ borgere. På den baggrund ønsker Kultur- og Fritidsforvaltningen at:

- Understøtte opmærksomhed på LGBTI+ borgeres behov i borgerkontakten og derved sikre, at LGBTI+ borgerne oplever, at den service og den information, de modtager fra medarbejdere i Kultur- og Fritidsforvaltningen, er imødekommende og inkluderende.
- Bidrage til, at LGBTI+ brugere oplever – på lige fod med andre brugere – at have ytringsfrihed og let adgang til kultur- og fritidsaktiviteter, samt at de modtager samme service, information og muligheder som andre.

- 
- Gennemføre en indledende borgerundersøgelse, så dialog og involvering af LGBTI+ borgere danner baggrund for formulering af relevante initiativer rettet mod LGBTI+ borgere.
  - Det bemærkes, at gennemførelse af en særskilt undersøgelse blandt LGBTI+ borgere forudsætter særskilt finansiering.

## Fokus på LGBTI+ området i forvaltningens personalepolitikker

Kultur- og Fritidsforvaltningen har en række politikker, der supplerer den tværgående personalepolitik. Disse opdateres og suppleres løbende, hvilket finder sted i samarbejde mellem medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter i forvaltningens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan, Hoved-MED.

- Konkret initiativ: Forslag om at gøre LGBTI+ området til en del af personalepolitikker: Centraladministrationen i forvaltningen vil foreslå Hoved-MED at medtage LGBTI+ området i forvaltningens personalepolitikker.

# SUNDHEDSSTYRELSEN FJERNER HOMOSEKSUALITET FRA DEN DANSKE LISTE OVER PSYKISKE LIDELSER.

---

## Fokus på LGBTI+ borgere i servicekultur

Forvaltningen har en overordnet målsætning om at arbejde med servicekultur på en måde, så medarbejdere i forvaltningen udvikler et fælles mindset for service og betjening af brugere på forvaltningens mange institutioner.

- Konkret initiativ: Uddanne medarbejdere i borgerkontakt og LGBTI+ området: Forvaltningen vil uddanne medarbejderne i servicekultur med fokus på, at alle uanset køn, seksualitet, etnicitet, religion etc. behandles lige, hvilket i det direkte møde betyder, at borgere til tider skal behandles forskelligt for at få en god, ensartet service. Derved sikres fokus på behov og hensyn til forskellige borgere, herunder LGBTI+ borgere. Her skal relevante civilsamfundsaktører inddrages. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

## Almene borgerrettede initiativer til LGBTI+ borgere

Forvaltningen støtter LGBTI+ initiativer ved fx at tilbyde lokaler til en lang række foreningers arrangementer og indsatser, blandt andet rettet mod LGBTI+ personer. Her kan nævnes samarbejde med en række forskellige institutioner og partnere, eksempelvis Warehouse 9, BLUS, Sabaah og T-Lounge.

---

Desuden afholder Copenhagen Pride hvert år en række aktiviteter i København, primært i forbindelse med Copenhagen Pride Week. Kultur- og Fritidsudvalget støtter begivenheden med et årligt tilskud.

- Konkret initiativ: Afholdelse af LGBTI+ vielser til Copenhagen Pride Week: I 2017 blev der på forsøgsbasis afholdt vielser med LGBTI+ fokus, hvor kendte LGBTI+ personer holdt talerne i forbindelse med vielsen. På baggrund af gode erfaringer blev der igen afholdt LGBTI+ vielser i forbindelse med Copenhagen Pride Week 2018.
- Konkret initiativ: Copenhagen 2021: København har værtskabet for WorldPride og EuroGames i 2021. Der er, med forankring i forvaltningen, givet økonomisk støtte til arrangementerne. Derudover har forvaltningen arbejdet sammen med Happy Copenhagen om Copenhagen 2021 i forbindelse med Beijing Design Week 2018.





---

### Fokus på udvalgte LGBTI+ grupper i kultur- og fritidstilbud

Et nyere forskningsprojekt peger på, at en lang række LGBTI+ personer på 65 år eller derover bor alene og savner et fællesskab med ligesindede, men at de ikke ved, hvor de skal gå hen. Flere LGBTI+ seniorer oplever udfordringen, at de i mainstream-seniortilbud føler sig fremmedgjorte i mødet med en ofte heteronormativ praksis, og i LGBTI+ miljøet risikerer de at opleve eksklusion på baggrund af implicit og eksplicit aldersdiskrimination. Forskellige eksklusionsmekanismer rammer ældre med nedsat mobilitet, dårligt helbred, psykisk sårbarhed, begrænset økonomisk råderum, lav uddannelse, mangel på digitale kompetencer etc.

Samtidig viser undersøgelser, at kun 10 % voksne LGBTI+ personer dyrker idræt og motion i deres fritid, mod 30 % hos heteroseksuelle og ciskønnede.

Også LGBTI+ børn og deres forældre samt øvrige LGBTI+ personer kan opleve at savne et fællesskab med ligesindede.

- Konkret initiativ: Støtte til tilbud målrettet LGBTI+ seniorer: Forvaltningen vil give støtte til tilbud, som har til formål at forebygge og reducere social isolation blandt LGBTI+ seniorer, ligesom forvaltningen vil kunne hjælpe med at søge midler. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

- 
- Konkret initiativ: Støtte til initiativer med fokus på idrætsdeltagelsen hos LGBTI+ grupper gennem støtte til foreningsdannelse, udover den rådgivning og vejledning forvaltningen allerede yder på foreningsområdet. Samt forsøg med udvikling af tilegnede omklædningsfaciliteter i kommunale idrætstilbud. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativerne forudsætter særskilt finansiering.
  - Konkret initiativ: Støtte til tilbud målrettet LGBTI+ børn og deres forældre: Forvaltningen vil støtte initiativer, som har til formål at styrke netværk og videndeling, eksempelvis i forældreforeninger, ligesom forvaltningen vil kunne hjælpe med at søge midler. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.
  - Konkret initiativ: LGBTI+ kulturhus: Et LGBTI+ kulturhus vil kunne rumme kulturelle og sociale tilbud, events samt rådgivning og gruppeaktiviteter, der understøtter såvel børn/forældre, ungdoms- og senior LGBTI+ gruppernes behov for netværksopbyggede aktiviteter. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

# Socialforvaltningen

Forvaltningen tager sig af socialt udsatte børn, unge og voksne samt borgere med handicap i hovedstaden.

---

## Et fælles fundament

København er en stor og mangfoldig by, som tiltrækker et væld af forskellige mennesker. Socialforvaltningen ønsker at sikre et fælles fundament for udvikling af alle københavnernes mulighed for at leve det liv, de gerne vil og være en del af samfundets fællesskab. Forvaltningen har igangsat nogle initiativer med det formål at udbrede kendskabet til seksualitets- og kønsforståelsens mange forskellige facetter for dermed at bidrage til, at ethvert menneske mødes med respekt. Som eksempel kan nævnes, at der sker deltagelse ved Copenhagen Pride.

Af Københavns Kommunes værdigrundlag fremgår i øvrigt, at brugeren skal mødes med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid, og at kommunen skal være en attraktiv arbejdsplads med et udfordrende og sundt arbejdsmiljø.

## Seksualitet og kønsidentitet hos borgere med nedsat funktionsevne mv.

Seksualitet og kønsidentitet kan være kulturelt forbundet og afhænge af, hvilke familieforhold borgeren er opvokset i.

En opvækst i en traditionel familie kan bevirke, at borgeren oplever det som et tabu, hvis den seksuelle orientering, kønsidentiteten eller kønsudtrykket adskiller sig fra majoritetens. Det kan skabe grobund for indre frustrationer. Hertil kommer, at borgere i målgruppen i kraft af den nedsatte

---

psykiske eller fysiske funktionsevne kan opleve en form for overbeskyttelse fra deres omgivelser, hvorefter det kan være svært for borgeren at rette fokus på egen seksualitet og egne behov.

- Konkret initiativ: "Kærlighed og seksualitet": Initiativet sætter fokus på det personlige liv for borgere med fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne. Formålet er blandt andet at skabe dialog og udvide forståelsen for de mange forskellige former for seksuel orientering, kønsidentitet og kønsudtryk blandt målgruppen. "Kærlighed og seksualitet" har synliggjort et tydeligt behov for dialog og vejledning omkring seksuel mangfoldighed, kønsidentitet og kønsudtryk blandt målgruppen – et behov, der bliver stadig større. På den baggrund har forvaltningen ansat flere seksualvejledere, som kan vejlede og rådgive borgere med fysisk eller psykisk nedsat funktionsevne.
- Konkret initiativ: Pjece om seksualvejledning: Center for Selvstændig Bolig og Beskæftigelse har udarbejdet en pjece om seksualvejledning. Her indarbejdes information om, hvor man som borger med en mental funktionsnedsættelse kan opsøge yderligere information og rådgivning om LGBTI+ miljøet samt information om mulige fællesskaber og sociale grupper for borgere med handicap i LGBTI+ miljøet.

# FOLKETINGET VEDTAGER ÆNDRINGER I STRAFFELOVEN OG LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING, SÅ DET FORBYDES AT DISKRIMINERE PÅ GRUND AF SEKSUEL ORIENTERING.

- 
- Konkret initiativ: Deltagelse ved Københavnerfesten: Forvaltningen samarbejder med LGBTI+ Handi i forbindelse med den årlige Københavnerfest for borgere med handicap.

## **Fokus på børn og unge**

Forvaltningen sætter fokus på kendskabet til og inklusionen af børn og unge i LGBTI+ miljøet. Dette inkluderer også en udbredelse af kendskabet til LGBT Ungdoms arbejde, herunder deres ungdomstelefon.

- Konkret initiativ: Informationsmateriale: Forvaltningen udarbejder skriftligt materiale om børn og unge i LGBTI+ miljøet, som særligt vil være relevant at læse for de ca. 2.000 medarbejdere, der arbejder i Borgercenter Børn og Unge. Materialet kan desuden læses af de børn og unge, der falder indenfor målgruppen, eller af andre interesserede. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

---

## **Udbredelse af kendskabet til LGBTI+ området blandt medarbejdere i Den Sociale Hjemmepleje**

Forvaltningen vil udbrede kendskabet til LGBTI+ området for medarbejdere i Den Sociale Hjemmepleje, som kører ud til borgere, som lever med et handicap, psykisk sygdom og/eller et misbrug.

- Konkret initiativ: Udbredelse af kendskabet til LGBTI+ området i Den Sociale Hjemmepleje: Forvaltningen afholder gå-hjem-møde for medarbejdere og ledere i Den Sociale Hjemmepleje med deltagelse af fagpersoner fra LGBT Danmark, Intersex Danmark samt andre relevante organisationer, som inviteres til at fortælle om livet i LGBTI+ miljøet. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

# Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Forvaltningen har ansvar for sundhedstilbud til alle københavnere og for ældre- og plejetilbud til borgere over 65 år.

---

## Sundhedstilbud og ældre- og plejetilbud til borgere i Københavns Kommune

Københavns Kommunes sundheds-, ældre- og plejetilbud er for alle københavnere, og ligesom alle andre skal LGBTI+ personer, der er i berøring med forvaltningens tilbud, behandles fordomsfrit og fyldestgørende. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil således kontinuerligt arbejde for, at alle borgere kan fortælle åbent og ærligt om deres livssituation, så der bliver givet den bedst mulige støtte, vejledning og behandling samt ydet den bedst mulige visitation til forvaltningens tilbud.

En undersøgelse af lesbiskes, bøssers, biseksuelles og transpersoners sundhedstilstand foretaget af Statens Institut for Folkesundhed viser, at der er forskelle mellem disse grupper og den øvrige befolknings helbred og trivsel. Forskellene kommer til udtryk i form af relativt dårligere mental, social og seksuel sundhed.

I den forbindelse iværksætter forvaltningen sundhedsindsatser til LGBTI+ personer i de tilfælde, hvor der er tale om specifikke sundhedsudfordringer af særlig udbredt eller alvorlig karakter, som i væsentlig grad øger uligheden i sundhed mellem seksuelle minoriteter og majoriteter. I den forbindelse bemærkes det, at der blandt andet er flere LGBTI+ personer, der føler sig stressede end i den øvrige befolkning, at transpersoner skiller sig ud ved at have mar-

kant dårligere selvvurderet helbred, at mænd, der har sex med mænd, hyppigere oplever manglende sexlyst end den øvrige befolkning, at nogle mænd, der har sex med mænd bliver afhængige af indtag af euforiserende stoffer i forbindelse med sex (chemsex), og at mange LGBTI+ personer er angste for at blive ensomme i alderdommen.

---

## Kommunikation til børn og unge om seksualitet og kønsidentitet

Forvaltningen prioriterer, at børn og unges seksualitet og kønsidentitet skal være en naturlig del af deres daglige liv. Derfor er der fokus på at øge viden og kendskab til emnet.

- Konkret initiativ: Supplerende seksualundervisning i folkeskolen: Som supplement til den obligatoriske seksualundervisning i folkeskolen tilbyder forvaltningen og Sex & Samfund supplerende seksualundervisning til elever i 6. – 10. klasse, som fremover udvides til 4.-10. klasse. Undervisningen er baseret på "ung til yngre"-undervisning, og korpset af unge undervisere leverer en tids- og alderssvarende seksualundervisning, hvis formål er at fremme den seksuelle sundhed og trivsel hos børn og unge.
- Konkret initiativ: Seksualundervisning til unge på ungdomsuddannelser mv.: For at give unge viden om og handlekompetence i forhold til fx at anerkende seksuel mangfoldighed, forstå deres egen seksuelle identitet og

# DET ALLERFØRSTE REGISTREREDE PARTNERSKAB BLEV INDGÅET MELLEM LGBT DANMARKS STIFTER AXEL AXGIL OG HANS FORLOVEDE GENNEM 40 ÅR, EIGIL AXGIL.

forebygge smitte med seksygdomme, samarbejder forvaltningen med Sex & Samfund om alderssvarende og dialogbaseret seksualundervisning til unge på bl.a. kommunens ungdomsuddannelser, bosteder, i klubber og på institutioner for udsatte unge.

- Konkret initiativ: Kampagne om rummelighed: For at øge unges bevidsthed om og åbenhed over for personer med en seksualitet eller et kønsudtryk, der er anderledes end majoritetens, vil forvaltningen i samarbejde med relevante LGBTI+ organisationer gennemføre en kampagne målrettet unge på ungdomsuddannelser i Københavns Kommune. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

## **Fremme af unges mentale, sociale og seksuelle sundhed og trivsel**

Forvaltningen understøtter, at sundhed og trivsel er i højsædet allerede fra en ung alder. Forvaltningen arbejder med såvel specifikke tilbud til unge LGBTI+ personer som generelle sundhedstilbud, der også kan rumme denne målgruppe.

- Konkret initiativ: Sundhedstjek – Individuel rådgivning til unge: For at understøtte unges mentale, sociale og seksuelle sundhed tilbydes unge i alderen 16-24 år et sundhedstjek. I sundhedstjekket møder den unge et åbent

og kompetent team bestående af en sygeplejerske og en psykolog, der kan tale om de problemstillinger, der rører sig for den unge. Det kan dreje sig om udfordringer relateret til kost, motion, ensomhed, søvn, stress, seksygdomme, kønsidentitet eller seksualitet.

- Konkret initiativ: Ung i forandring – Samtaleforløb for at fremme unges mentale sundhed og trivsel: For at styrke unges psykiske sundhed og trivsel, så de i højere grad fastholdes i uddannelse eller kommer tættere på beskæftigelse, tilbyder forvaltningen et frivilligt og fortroligt samtaletilbud, hvor der tages udgangspunkt i det, den unge ønsker at tale om. Tilbuddet er for unge mellem 15-30 år, der går på en erhvervsskole, produktionsskole eller i Ungdomsskolens heltidsundervisning, og som oplever udfordringer med håndtering af ungdomslivet.
- Konkret initiativ: TRANSIT – Samtaleforløb for transpersoner: For at forbedre transpersoners sociale og mentale trivsel samarbejder forvaltningen med LGBT Danmark om samtaleforløb kaldet TRANSIT. TRANSIT er et forløb med samtalegrupper for personer med overvejelser omkring deres kønsidentitet. TRANSIT-samtalegrupperne skal give den enkelte adgang til et nyt socialt fællesskab og netværk af ligesindede, der kan yde gensidig støtte og give rum til at være og finde sig selv.



---

### **Almen fremme af mental, social og seksuel sundhed og trivsel**

Forvaltningen understøtter, at sundhed og trivsel er i fokus blandt LGBTI+ borgere.

- Konkret initiativ: Checkpoint – Opsporing af seks sygdomme blandt mænd, der har sex med mænd: Forvaltningen samarbejder med AIDS Fondet om at tilbyde mænd, der har sex med mænd, en gratis og anonym test for henholdsvis hiv, syfilis, klamydia og/eller gonorré i AIDS Fondets rådgivnings- og testklinik Checkpoint.
- Konkret initiativ: WorldPride og EuroGames 2021 – Sund megaevent i København: Forvaltningen vil give WorldPride og EuroGames, som i 2021 afholdes i København, et sundt twist. Forvaltningen vil mindske synlig røg, fremme mentale åndehuller og understøtte sikker sex i forbindelse med megaeventen. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.
- Konkret initiativ: Fast Track Cities: Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er i dialog med IAPAC (International Association of Providers of AIDS Care) om Fast Track Cities-målene med henblik på at vurdere kommunens bidrag til den globale indsats mod hiv.
- Konkret initiativ: Indsats mod chemsex: I samarbejde med AIDS Fondets Checkpoint-klinik iværksætter forvaltningen en forebyggende indsats målrettet chemsex, der består i, at AIDS Fondet udvikler en spørgeguide, der inddrages i samtaler med de godt 1500 mænd, der årligt bliver testet for seks sygdomme i Checkpoint med henblik på at screene for/afdække

---

eventuel risikoadfærd. Screeningsindsatsen har dels til formål at få en indikation af omfanget af chemsex i København, dels at identificere de mænd, der har behov for hjælp og støtte. På baggrund af screeningen afholder AIDS Fondet rådgivningssamtaler med de mænd, der har en risikoadfærd, der potentielt kan føre til chemsex, samt med mænd, der allerede har erfaringer med chemsex. Personer med decideret stofafhængighed henvises til behandling i Socialforvaltningen.

### **Fokus på ældre LGBTI+ personer**

Forvaltningen har fokus på at øge trivsel blandt ældre LGBTI+ personer – både specifikt blandt borgere på plejecenter og mere generelt.

- Konkret initiativ: Slottet – et plejecenter med regnbueprofil: I 2015 fik plejecenteret Slottet i De Gamles By på Nørrebro en regnbueprofil. Det betyder, at plejecenteret har fokus på LGBTI+ beboere. Alle, der er visiteret til en plejebolig, kan dog bo på Slottet. På Slottet oplever ældre LGBTI+ personer forståelse, indsigt og ikke mindst rummelighed fra personalet, som er efteruddannet i bl.a. LGBTI+ personers levevilkår og historie.
- Konkret initiativ: Forebyggelse og bekæmpelse af ensomhed: Forvaltningen arbejder allerede for at forebygge og bekæmpe ensomhed blandt ældre. I den forbindelse vil forvaltningen tage initiativ til at undersøge mulighederne og behovet for at udvikle samarbejdsaftaler med civilsamfundsaktører med særligt kendskab og kontakt til ældre LGBTI+ personer med henblik på at forebygge og afhjælpe ensomhed specifikt i denne målgruppe.

# Teknik- og Miljøforvaltningen

Forvaltningen arbejder på at sikre, at byen – nu og i fremtiden – er et rent, grønt og godt sted, hvor brugerne har en høj livskvalitet, og at byen har et stort potentiale for økonomisk vækst og et sundt miljø.

---

## Plads til mangfoldighed

Teknik- og Miljøforvaltningen arbejder for et mangfoldigt København. Det afspejles for eksempel i projekter som etableringen af Regnbuepladsen eller afholdelse af arrangementer som Copenhagen Pride. Begge er et udtryk for en vilje og parathed over for alle mennesker i byen.

Det er afgørende, at alle kommunens borgere og brugere – uanset seksualitet eller kønsidentitet – bliver mødt af byen og dens byrum med samme rummelighed, professionalisme og respekt. Forvaltningens arbejde tager udgangspunkt i "Fællesskab København", der er kommunens vision for teknik- og miljøområdet, som skal sikre, at København også i 2025 er en fantastisk by.

## Et mangfoldigt byrum

Forvaltningen lægger vægt på at bidrage til, at der er plads til mangfoldighed i byen – og sikre, at dette også viser sig i bybilledet. Forvaltningen vil derfor gennem konkrete initiativer arbejde for, at alle oplever København som en mangfoldig by, der er åben for alle.

- **Konkret initiativ: Kønsneutrale offentlige toiletter:** Der findes fire typer af offentlige toiletter i gadebilledet i København; toiletter med opsyn, gadetoiletter, parktoiletter samt toiletter på bemandede legepladser. Der findes 7 toiletter med opsyn, og af disse er 3 unisex. Der findes 55 gadetoiletter, hvoraf 39 er unisex og 12 er alene stående pissoirs. Der er ca. 57 parktoiletter og ca. 26 toiletter på de bemandede legepladser, hvoraf cirka

---

halvdelen af parktoiletterne er kønsneutrale, mens tre af toiletterne på de bemandede legepladser er kønsopdelte. Forvaltningen vil gøre toiletterne kønsneutrale de steder, hvor det af kapacitets- og bevaringsmæssige vurderinger er muligt. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

- **Konkret initiativ: Bemandede legepladser:** Forvaltningen har ansvaret for byens bemandede legepladser, hvor det er medarbejdernes opgave at bidrage til et positivt og givende møde med alle familiestrukturer og rumme alle børn. Forvaltningen vil understøtte dette ved at kompetenceudvikle medarbejderne, så de er fagligt klædt på til at møde alle borgere og brugere. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

## En arbejdsplads med plads til forskellighed

Forvaltningen er en arbejdsplads, hvor der er plads til at være sig selv – uanset køn, etnisk baggrund, seksuel orientering, kønsidentitet mv. For at understøtte, at alle medarbejdere oplever, at det er tilfældet, har forvaltningen fokus på at bidrage til et rummeligt arbejdsmiljø.

- **Konkret initiativ: Indførelse af LGBTI+ i forvaltningens personalepolitik:** I forbindelse med revidering af personalepolitikken vil det blive foreslået over for forvaltningens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan, TMF MED, at medtage LGBTI+ området.



**1996**

KØBENHAVN ER EUROPÆISK  
KULTURBY OG HJEMSTED FOR  
ÅRETS EUROPRIDE. FRA 1998  
HEDDER DET MERMAID PRIDE OG  
FRA 2004 COPENHAGEN PRIDE.

# Økonomiforvaltningen

Forvaltningen har det overordnede ansvar for at koordinere økonomi og byudvikling i Københavns Kommune og et tværgående ansvar for kommunens personaleforhold. Forvaltningen arbejder for et København, som er for alle, og som er verdens bedste by at leve i.

---

## Rummelighed på Danmarks største arbejdsplads

Københavns Kommune har cirka 45.000 medarbejdere. Det gør kommunen til Danmarks største arbejdsplads. Det er kommunens ambition at være med i front, når det handler om LGBTI+ personers trivsel på arbejdspladsen og om at skabe en arbejdsplads præget af ligeværd, empati og tolerance.

Alle medarbejdere i Københavns Kommune – uanset alder, køn, seksualitet, kønsudtryk og kønsidentitet – skal mødes med respekt og opleve Københavns Kommune som en rummelig arbejdsplads, hvor alle er ligeværdige og har lige muligheder for at blive en del af fællesskabet.

Af Københavns Kommunes værdigrundlag fremgår det desuden, at kommunen skal være en virksomhed, hvor mangfoldighed betragtes som et aktiv.

## En naturlig del af hverdagen på en rummelig arbejdsplads

Kommunens medarbejdere uanset køn, seksualitet, kønsidentitet og kønsudtryk skal opleve hverdagens aktiviteter som understøttende i forhold til at sikre, at alle medarbejdere føler sig som en inkluderet del af fællesskabet med kollegerne på arbejdspladsen.

- 
- Konkret initiativ: Oplæg om Det empatiske arbejdsmarked: Økonomiforvaltningen vil invitere oplægsholdere fra projektet Empatisk Arbejdsmarked under LGBT Danmark til at holde oplæg for Det Centrale Samarbejdsorgan (tværgående for hele kommunen) og Økonomiforvaltningens eget øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan, Hoved-MED. Oplægget kan danne grundlag for en drøftelse om mulige tværgående initiativer.
  - Konkret initiativ: Kompetenceudvikling via e-læring: Økonomiforvaltningen vil på tværs af kommunen udvide kendskabet til mulige LGBTI+ udfordringer på arbejdspladsen ved at tilbyde forvaltningerne e-læringsmateriale.
  - Konkret initiativ: Etablering af en personaleklub: Hvis der er interesse hos medarbejderne, vil Økonomiforvaltningen understøtte etableringen af en personaleklub for ansatte på tværs af kommunen, der interesserer sig for LGBTI+ emner. I personaleklubben kan medarbejderne mødes og drøfte tværfaglige emner såvel som specifikke emner, der vedrører køn, seksualitet, kønsidentitet og kønsudtryk på arbejdspladsen. Hvis personaleklubben identificerer emner af særlig relevans for LGBTI+ personer, kan de kommunikere disse til ledelsen.

# FOLKETINGET VEDTAGER LOV OM KØNSNEUTRALT ÆGTESKAB, OG PAR AF SAMME KØN KAN NU INDGÅ ÆGTESKAB - OGSÅ I KIRKEN.

- Konkret initiativ: Kønsneutrale toiletter: Økonomiforvaltningen vil etablere kønsneutrale toiletter på Københavns Rådhus samt administrationsbygningen Fuglebakken og dermed tage højde for fx transpersoner og interkønnede. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

## Inkluderende kommunikation

Økonomiforvaltningen repræsenterer Københavns Kommune som arbejdsgiver og arbejder for lige muligheder for alle medarbejdere uanset køn, seksualitet, kønsidentitet og kønsudtryk. Kommunens information og kommunikation til medarbejderne er en måde at understøtte en rummelig arbejdsplads.

Økonomiforvaltningen har en koordinerende rolle i forbindelse med kommunens kommunikation, både eksternt i forhold til byens brugere og internt i forhold til kommunens medarbejdere. Forvaltningen er særligt opmærksom på, at kommunens kommunikation og branding skal rumme alle.

- Konkret initiativ: Mangfoldige stillingsopslag: Af alle Københavns Kommunes stillingsopslag fremgår det, at kommunen ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evne. Kommunen er en rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed – også hvad angår køn, seksualitet, kønsidentitet og kønsudtryk.

- Konkret initiativ: Kønsneutral kommunikation til medarbejdere og brugere: Forvaltningerne i Københavns Kommune opfordres til at skrive i et køns neutralt sprog og dermed tage højde for f.eks. transpersoner og interkønnede, ligesom det grafiske udtryk skal afspejle byens mangfoldighed. Der vil blive udarbejdet en kommunikationsvejledning hertil. Det bemærkes, at gennemførelse af initiativet forudsætter særskilt finansiering.

- Konkret initiativ: "Copenhagen is for everyone": Københavns Kommune deltager hvert år i forbindelse med Copenhagen Pride. Økonomiforvaltningen står for kommunens deltagelse i paraden.

## Internationalt samarbejde

For at være opdateret på den seneste udvikling vedrørende LGBTI+ personers forhold på tværs af landegrænser – og selv kunne dele gode erfaringer, finder Københavns Kommune det vigtigt at deltage i internationalt samarbejde om emnet.

- Konkret initiativ: Deltagelse i Rainbow Cities Network: Københavns Kommune vil, når der bliver mulighed for at ansøge om medlemskab, ansøge om at blive medlem af Rainbow Cities Network. Rainbow Cities Network er et netværkssamarbejde mellem byer i forskellige lande, der udveksler erfaringer om initiativer på LGBTI+ området.



# Det forpligter at være København

Arbejdet med Københavns Kommunes LGBTI+ politik "En lige-værdig del af fællesskabet" har for første gang sikret en central forankring af arbejdet med LGBTI+ personers trivsel i København. Arbejdet har desuden bidraget til formulering af en række konkrete indsatser for det videre arbejde med området.

Københavns Kommune har som landets største kommune ansvaret for godt 600.000 københavnernes trivsel, herunder også trivslen for de mange LGBTI+ københavnere. Samtidig har Københavns Kommune stor indflydelse på – og et medansvar for – de indtryk, vores by efterlader hos de, der gæster os og bruger byen. Og sidst men ikke mindst er Københavns Kommune landets største arbejdsplads med cirka 45.000 medarbejdere.

Det forpligter alt sammen Københavns Kommune i forhold til at være med i front i arbejdet med LGBTI+ personers trivsel.

## Politik med muligheder og en række indsatser

Med denne fælles LGBTI+ politik har Københavns Kommune fået skabt overblik og haft anledning til at foretage en fremadrettet koordinering og planlægning af initiativer og tiltag, som kan skabe synergi og fremme LGBTI+ personers trivsel i København.

Kommunen vil styrke samarbejdet med LGBTI+ aktører såvel i det generelle samarbejde som i den konkrete implementering af og opfølgning på og evaluering af politikken.

Arbejdet med LGBTI+ politikken har øget vidensniveauet og afdækket en række indsatser. Vi er opmærksomme på at iværksætte konkrete indsatser på LGBTI+ området, hvor det er relevant.

- Vores fokus på LGBTI+ området skal være vedvarende og blivende.
- Vi opnår de største forskelle gennem dagligdagens aktiviteter.

- Vi forsøger altid at kommunikere inkluderende både i skrift og tale, for eksempel på kommunens blanketter.

Med LGBTI+ politikken ønsker Københavns Kommune at sikre, at køn, seksualiteter, kønsidentiteter og kønsudtryk ikke lever et liv på sidelinjen. På tværs af kommunen arbejdes der for, at mangfoldigheden i køn, seksualiteter, kønsidentiteter og kønsudtryk indgår som en naturlig del af kommunens virke.

## Årlig status og opfølgning ved politikens udløb

For at sikre, at der kontinuerligt er fokus på at skabe gode levevilkår for LGBTI+ personer i Københavns Kommune, vil der hvert år i politikens gyldighedsperiode – ved udgangen af året – blive gjort status på, hvordan arbejdet med de konkrete indsatser forløber. Økonomiforvaltningen har ansvar for at indhente status på arbejdet fra kommunens fagforvaltninger. Status vil blive forelagt Økonomiudvalget og dermed gjort tilgængeligt for offentligheden som en del af Økonomiudvalgets mødemateriale.

Denne politik udløber ved udgangen af år 2023. I forbindelse med politikens udløb vil Økonomiforvaltningen i lighed med i de øvrige år indhente status på arbejdet med politikken hos fagforvaltningerne. Der vil samtidig blive foretaget en overordnet evaluering af politikken med inddragelse af interesseorganisationer på området. Slutopfølgningen vil blive forelagt Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen, der på dette tidspunkt også vil tage stilling til, om der skal formuleres en LGBTI+ politik med konkrete initiativer for en ny periode, eller om arbejdet med at styrke levevilkårene for LGBTI+ personer skal fremmes på andre måder.

# LGBTI+ historie i Danmark

**2021**

København vært for  
WorldPride og EuroGames  
2021

**1954**

Medlemsbladet  
'Pan' bliver  
startet

**1970**

Diskotek  
'Pan Club'  
åbnes

**1972**

Bøssehuset  
på Christinia  
dannes

**1973**

"Danseforbuddet"  
ophæves. Mænd  
må danse med  
hinanden

**1981**

Homoseksualitet  
fjernes fra den  
danske liste over  
sindssygdomme

**1983**

Biblioteket for  
bøsser og lesbiske  
åbnes for offentligheden

**1984**

Pan Idræt  
stiftes

**1987**

Indførelse  
af forbud  
mod diskri-  
mination  
på grund  
af seksuel  
orientering

**1989**

Allerførste  
registrerede  
partnerskab  
indgås

**1996**

København er  
Europæisk  
Kulturby  
og hjemsted  
for årets  
Europride

**2005**

Salon Oriental  
modtager  
Københavns  
Kommunes  
Integrationspris

**2012**

Par af samme  
køn kan nu  
indgå ægteskab -  
også i kirken

**2014**

Juridisk  
anerkendelse af  
kønsidentitet  
giver mulighed  
for at skifte  
CPR-nummer

1954

1970

1972

1973

1981

1983

1984

1987

1989

1996

2005

2012

2014

2021



# Københavns Kommunes handicappolitik **2018-2022**

Udgivet af:

**KØBENHAVNS KOMMUNE**

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

Foto:

Jeanne Kornum, Pernille Søndergaard & colourbox.com

Grafik og tryk:

TryKKeriet

Januar 2018



# Indholdsfortegnelse

<b>INTRODUKTION</b> .....	4
Forord .....	4
Visionen for fremtidens handicappolitik .....	6
Rammen for handicappolitikken .....	8
Udvikling på handicapområdet .....	9
Med fokus på ressourcer og omsorg .....	9
Realisering af politikken .....	10
<b>DET GODE LIV</b> .....	11
Mestring af eget liv – på vej til at blive mere selvhjulpne og selvstændige .....	11
Velfærdsteknologi giver bedre muligheder for selvstændighed .....	12
Fokus på familien .....	13
Betydningsfulde overgange i livet .....	14
Sundhed og lige muligheder i de kommunale sundhedstilbud .....	14
<b>DELTAGELSE</b> .....	16
Deltagelse i egen sag og udvikling af handicapområdet .....	16
Aktiv deltagelse .....	17
Tilgængelighed .....	18
<b>DAGTILBUD, SKOLE, UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE</b> .....	20
Dagtilbud, skole og uddannelse – et godt børne- og ungdomsliv .....	20
Beskæftigelse .....	21
<b>NETVÆRK – SMÅ OG STORE FÆLLESSKABER</b> .....	24
Det nære netværk .....	24
Alliancer med civilsamfundet .....	25
Nye boligformer som en del af løsningen .....	26

# Introduktion

## Forord

København skal være en by, hvor alle har mulighed for at deltage i samfundslivet og leve det liv, de ønsker. Visionen for Københavns Kommunes handicappolitik er derfor, at **borgere med handicap har mulighed for at leve et selvstændigt liv med høj livskvalitet**. Det gælder for alle borgere med fysiske og psykiske handicap og borgere, der i en afgrænset periode har et handicap. For at nå dette mål er vi nødt til at løfte i flok, og handicappolitikken er derfor en politik for hele København.

Ligesom resten af landets kommuner befinder Københavns Kommune sig i en udvikling, hvor flere og flere borgere har brug for hjælp og støtte i forbindelse med kortvarige eller langvarige funktionsnedsættelser. Flere fødes med eller udvikler et handicap, vi lever alle længere og i sundhedssektoren bliver flere diagnosticeret med fx autisme. For at lykkes med en visionær politik, er vi derfor nødt til at gentænke, nytænke og lade os inspirere.

Vi skal alle blive bedre til at indtænke den mangfoldighed og ressource, som borgere med handicap udgør for, at alle kan drage nytte heraf. Kommunen kan bidrage med den relevante støtte og compensation, men vi er også helt afhængige af, at borgere med handicap, pårørende, civilsamfundet, virksomheder og københavnere tager del i arbejdet.

Der findes ingen facitliste for, hvordan vi når de mål, vi sætter os. Handicappolitikken er en proces, hvor kommunen bygger videre på det, der fungerer godt og reflekterer over de steder, hvor vi kan forbedre os. Med den nye handicap-politik tages der endnu et vigtigt skridt i den rigtige retning.

Mange københavnere har bidraget med gode og konstruktive forslag til politikken bl.a. gennem workshops – blandt deltagerne var både borgere med handicap, pårørende, interesseorganisationer og medarbejdere fra alle kommunens syv forvaltninger.

Det kræver engagement og gå på mod at føre politikken ud i virkeligheden, og vi vil gerne invitere alle københavnere til at være en del af arbejdet.

God læselyst!

Jesper Christensen (Socialborgmester) og Janne Sander (Formand for Handicaprådet)

## Visionen for fremtidens handicappolitik

Visionen i Københavns Kommunes handicappolitik 2018-2022 er, at københavnere med handicap har mulighed for at leve et selvstændigt liv med høj livskvalitet. Den opgave er vi sammen om, pårørende, politikere, civilsamfundet, kommunens medarbejdere, virksomheder og ikke mindst borgerne selv.

For at lykkes med visionen kræver det, at vi som kommune arbejder helhedsorienteret. Det er vigtigt, at de rigtige medarbejdere, tilbud, civilsamfundsaktører osv. bringes i spil med afsæt i borgerens behov og ønsker og ikke ud fra en organisatorisk systemtænkning. Det betyder konkret, at handicappolitikken skal kendes af kommunens politikere og medarbejdere, for det er dem, der skal sikre at politikken vision og målsætninger bliver til handling.

Handicapområdet udvikler sig hele tiden, og nye udfordringer kræver nye løsninger. Kommunen skal derfor altid have et kritisk fokus på, om vores indsatser kan blive bedre, og om vi når vores ambitioner.

Handicappolitikken henvender sig til en mangfoldig gruppe af københavnere; til borgere, der med et bevægelsehandicap har behov for, at byen er tilgængelig, til borgere, der har brug for ekstra støtte for at kunne uddanne sig, og efterfølgende få en plads på arbejdsmarkedet, til borgere, der bor på kommunens tilbud med brug for omsorg og omfattende hjælp, til forældre og andre pårørende, der yder en kæmpe indsats for i samarbejde med kommunen at sikre gode og trygge rammer for deres familiemedlemmer, til dem der på grund af en ulykke pludselig skal have omfattende hjælp for at klare det, de tidligere mestrede selv.

Målgruppen for handicappolitikken er også alle de medarbejdere i kommunen, der på forskellig vis indgår og støtter op om borgere med handicap. Det kan være tilgængelighedskoordinatoren, der sørger for at byen er fremkommelig, sagsbehandleren, der støtter en borger med handicap i at komme ind på arbejdsmarkedet, støttepædagogen, der hjælper et barn med handicap, så det kan blive i sin folkeskoleklasse, embedsmanden, der er bindeled mellem borgere og politikere, eller social- og sundhedshjælperen, der hjælper en borger med handicap med at opretholde en værdig hverdag.

Handicapområdet og socialpsykiatrien er i Københavns Kommune opdelt. Der er naturligvis borgere, der har brug for tilbud inden for begge områder, men nærværende politik henvender sig til den del af borgere i Københavns Kommune, som hører under handicapområdet. Når det er sagt, kommer politikken mange andre københavnere til gavn, eksempelvis er tilgængelighed i byen også en fordel for forældre med barnevogn og ældre med gangbesvær.

Politikken har fokus på fire temaer, der bidrager til, at borgere med handicap har høj livskvalitet og de samme muligheder som andre københavnere: Det gode liv, Deltagelse, Skole, uddannelse og beskæftigelse samt Netværk:

*Det gode liv* handler om friheden til selv at vælge, hvad man synes, der gør livet godt at leve, og det gode liv er derfor forskelligt fra person til person. Det kan være oplevelsen af at have trygge rammer, en meningsfuld hverdag eller måske at leve et aktivt liv. Sundhed er én blandt flere veje til at få et godt, langt og indholdsrigt liv, og hvis man har et handicap kræver det ofte lidt ekstra støtte til at leve et sundt liv.

*Deltagelse* rummer fx deltagelse i egen sag i kommunen, deltagelse i lokalsamfundet, i foreninger eller på arbejdsmarkedet. Følelsen af at kunne bidrage til og påvirke de fællesskaber, man ønsker at være en del af, giver motivation og livskvalitet. Tilgængelighed er en forudsætning for deltagelse. Det handler ikke blot om fysisk og psykisk tilgængelighed, også digital tilgængelighed er nødvendig for at borgere med handicap kan deltage i samfundet på lige fod med andre.

*Dagtilbud, skole, uddannelse og beskæftigelse* giver dannelse, udvikling, socialt samvær og meget mere. Hvad enten det er én eller otte timers arbejde, specialundervisning, fuldtidsstudie eller aftenkurser, så giver dagtilbud, skole, uddannelse og beskæftigelse en følelse af fællesskab, glæde ved at lære og ved at bidrage med noget. Med den rigtige støtte, et mere rummeligt arbejdsmarked og fleksibilitet i skole- og uddannelsessystemet, vil flere kunne gennemføre et skole- og uddannelsesforløb eller varetage et job, med og uden særlige vilkår.

*Netværk* er vigtigt for alle mennesker og kan være særlig vigtigt i en hverdag, hvor man har brug for lidt ekstra hjælp. Et netværk med sociale relationer giver tryghed, omsorg, støtte og inspiration. Det betyder også noget for ens netværk, hvor og hvordan man bor. Ens bolig sætter rammen om det øvrige liv, og vi har alle forskellige behov og ønsker til, hvordan vi vil bo.

## Rammen for handicappolitikken

Rammen for handicappolitikken 2018-2022 bygger på tre principper:

**For det første** har Københavns Kommune en vision om, at alle københavnere skal have mulighed for at leve et selvstændigt liv med høj livskvalitet. Vejen dertil forudsætter en habiliterende og rehabiliterende tilgang, hvor vi tror på, at alle kan støttes til at leve et liv på egne præmisser.

Rehabilitering og habilitering beskriver den proces, der foregår når en borger med hhv. erhvervet eller medfødt funktionsnedsættelse opnår og opretholder bedst mulig funktions- og mestringsevne, selvstændighed og deltagelse i samfundet.

Når københavnere lever med en funktionsnedsættelse, skal dette altså ikke opfattes som definerende for deres person. Funktionsnedsættelsen bliver først til et handicap i mødet med barrierer i omgivelserne. Disse barrierer kan mindskes og nogle gange helt overkommes. På den måde sættes en borgers funktionsnedsættelse i baggrunden, og de andre sider af ens person kan stå forrest – ven, søster, kollega, musiker, bilist mv.

**For det andet** skal Københavns Kommune naturligvis leve op til kravene i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (FN's handicapkonvention). Konventionen skal fremme, beskytte og sikre muligheden for, at alle borgere med handicap fuldt ud kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre samt fremme respekten for deres værdighed. Ligesom den forrige bygger handicappolitikken på principperne i den landsdækkende, danske handicappolitik formuleret på baggrund af FN's standardregler for ligebehandling af borgere med handicap fra 1993:

- Kompensation, som betyder, at samfundet tilbyder mennesker med en funktionsnedsættelse en række ydelser og hjælpeforanstaltninger med det formål at afhjælpe eller begrænse konsekvenserne af den nedsatte funktion.
- Sektoransvarlighed, som indebærer, at den myndighed, organisation eller virksomhed, som har ansvaret for at levere ydelser, tjenester eller service til borgerne i almindelighed, har en tilsvarende forpligtigelse til at sikre og finansiere, at disse ydelser er tilgængelige for mennesker med handicap.
- Ligebehandling, som indebærer, at kommunen nogle gange skal behandle mennesker forskelligt for at stille dem lige. Særlige foranstaltninger, der er nødvendige for at fremskynde eller opnå reel lighed for personer med handicap, anses ikke for diskrimination.
- Solidaritet, som betyder, at handicapkompenserende ydelser og støtteforanstaltninger finansieres af det offentlige og derfor som udgangspunkt er gratis, eller at udgifterne ikke overstiger prisen på de øvrige tilbud i kommunen.

**For det tredje** funderes handicappolitikken på viden om, hvad der virker. Handicappolitikken bygger derfor videre på det gode arbejde, der allerede er i gang på handicapområdet. I 2005 vedtog Københavns Kommune den første handicappolitik, og seks år senere kom den anden. Begge har været med til at løfte kommunens arbejde på handicapområdet, og vi er nået et godt stykke vej.

Implementeringen af de forrige handicappolitikker har bl.a. medført, at der er kommet øget fokus på mulighederne for beskæftigelse for borgere med handicap, når det gælder både ordinær og støttet beskæftigelse. Der er også oprettet 180 nye boliger til borgere med handicap, som har brug for daglig støtte i et botilbud. Endelig kan etableringen af Familiehøuset nævnes, hvor der ydes støtte og hjælp til børn og unge med funktionsnedsættelser samt deres familier.

## Udvikling på handicapområdet

Københavns befolkning vokser og bliver ældre, dette gælder også for borgere med handicap. Kommunen oplever i lighed med andre kommuner et øget behov på handicapområdet, hvilket afspejler en stigning i antallet af borgere, som har brug for støtte, fordi de har et handicap.

Den forventede stigning i andelen af københavnere med handicap skyldes især tre tendenser. For det første lever flere borgere i længere tid med deres handicap og får dermed et større behov for pleje og omsorg i takt med, at de bliver ældre. For det andet er der en tendens til, at flere for tidligt fødte overlever og enten fødes med eller udvikler et handicap. For det tredje bliver der i sundhedssektoren diagnosticeret flere med handicap, især autisme og lignende diagnoser. Der er i hovedtræk tale om en positiv udvikling og en socialpolitisk succes, men alle tre tendenser stiller samtidig flere og større krav til os som kommune. Udviklingen kræver, at vi både tænker i effektiviseringer, men også i nye løsninger og samarbejdskonstellationer. Kommunen skal se det som en mulighed for at tænke nyt og til at udvikle indsatserne i den retning, vi gerne vil.

## Med fokus på ressourcer og omsorg

Målgruppen af københavnere med handicap er stor og mangfoldig. Mange borgere med handicap har en høj funktions-ejne, bor i egen bolig og kan gennemføre en uddannelse eller et arbejde på normale eller særlige vilkår. Andre har et større behov for støtte i det daglige, hvorfor de måske bor på botilbud med støtte i forskelligt omfang døgnet rundt.

Handicappolitikken favner hele denne mangfoldighed og visionen er at skabe de bedste vilkår både for dem, der har mulighed for en høj grad af selvstændighed og selvbestemmelse, og dem, der er afhængig af livslang og omfattende daglig støtte. Alle københavnere har evner og ressourcer, som så vidt muligt skal aktiveres og bruges. Vi skal alle se værdier og ressourcer i hinanden frem for begrænsninger. For nogle vil der trods udvikling stadig være behov for omfattende hjælp. For dem er det afgørende, at vi sikrer en værdig tilværelse med omsorg og støtte.

## Realisering af politikken

Handicappolitikken sætter den fælles retning for handicapområdet i hele Københavns Kommune og er et udtryk for et forpligtende samarbejde mellem alle kommunens forvaltninger. Politikken indeholder en række overordnede målsætninger, som fremgår i slutningen af hvert tema. I den efterfølgende implementeringsproces vil målsætningerne blive oversat til konkrete indsatser og tiltag. Hver af kommunens forvaltninger er ansvarlige for at implementere politikken på de områder, hvor de i øvrigt leverer ydelser, tjenester, og service til borgerne i almindelighed, som sektoransvarlighedsprincippet tilsiger. Realiseringen af intentionerne i politikken er delvist betinget af, at der tilføres midler til handicapområdet i de kommende år.

Igennem implementeringsworkshops med deltagelse fra forvaltningerne og andre relevante aktører skal det sikres, at de konkrete indsatser og tiltag er helhedsorienterede og indarbejdes i eksisterende og fremtidige arbejde, der hvor det er relevant. På den måde bliver de en integreret del af kommunens øvrige arbejde og service til borgerne. Der skal i implementeringsarbejdet også indgå planer for finansiering af tiltag og indsatser, der kan indgå i de kommende års budgetforhandlinger mv. De politiske udvalg skal forholde sig til de konkrete indsatser og tiltag, der for deres respektive områder udarbejdes på baggrund af politikken overordnede målsætninger.

I 2020 skal de enkelte forvaltninger lave en midtvejsstatus for at samle op dels på arbejdet med at indfri handicappolitikken målsætninger og dels erfaringerne med at arbejde på tværs for at sikre den helhedsorienterede indsats. På baggrund heraf vil Socialforvaltningen invitere til et statusmøde, hvor borgere, politikere, interesseorganisationer og forvaltningsrepræsentanter har mulighed for at drøfte, hvordan arbejdet med at realisere politikken går. Hvor langt er vi nået? Hvordan arbejder vi videre? Og er der anledning til at revidere noget i politikken? Derudover vil Handicaprådet i forbindelse med de årlige møder med de politiske udvalg, få en status på og mulighed for at drøfte implementeringen af politikken og de konkrete initiativer.

Når tiden kommer til at formulere handicappolitikken for perioden efter 2022, skal den bygge videre på erfaringer og resultater fra nærværende politik.





# Det gode liv

Alle københavnere har forskellig opfattelse af, hvad det vil sige at have et godt liv. Det at leve med et handicap betyder imidlertid for mange, at de er afhængige af støtte og hjælp for at leve det, der for dem udgør det gode liv. Hverdagen kan byde på mange udfordringer, der skal overkommes. For kørestolsbrugere kan dårlig fysisk tilgængelighed være en begrænsning for at deltage i de ting, man ønsker. For forældre til børn med handicap kan det at få hverdagen til at hænge sammen være opslidende. Og for mange opleves samarbejdet med kommunen som tidskrævende.

Derfor skal vi i kommunen gennem den støtte og hjælp, vi yder, sigte mod, at den enkelte bliver så selvhjulpne som mulig, så livet så vidt muligt kan leves på egne præmisser.

## **Mestring af eget liv – på vej til at blive mere selvhjulpne og selvstændige**

Mestring handler om at være i stand til at håndtere hverdagens opgaver og udfordringer. Ved at styrke den enkeltes mestringsevner kan vi øge borgernes selvstændighed og styrke den enkeltes mulighed for at leve det liv, de ønsker at leve. Hvis det skal lykkes, kræver det naturligvis, at kommunen bakker op om den enkeltes behov for støtte. Det er vigtigt, at vi i kommunen har blik for, at det at være selvstændig og selvhjulpne både gælder i praktiske gøremål og social interaktion.

Vores indsatser for habilitering og rehabilitering skal medvirke til mestring og selvstændighed, men de må ikke føre til tab af fællesskab eller følelsen af ensomhed. Hjælp og støtte skal således defineres individuelt og dermed sikre borgerne et værdigt liv.

## Velfærdsteknologi giver bedre muligheder for selvstændighed

Velfærdsteknologi er én løsning, der kan være med til at gøre borgere mere selvhjulpne. Velfærdsteknologi er teknologier, som genskaber eller udvider livsbetingelserne for de borgere, der har brug for støtte i hverdagen. På den måde gives borgeren større mulighed for selv at vælge hvornår og hvordan, de vil have hjælp. Velfærdsteknologi skal give mening for borgerne, og vi skal derfor tage afsæt i deres udfordringer i hverdagen, når vi udvikler og implementerer velfærdsteknologi. Kommunen afprøver allerede en række velfærdsteknologiske løsninger i botilbud og i borgernes egne hjem. Det kan være loftslifte eller vaske- og tørretoiletter, som kan bidrage til, at borgerne bliver mere selvhjulpne og samtidig giver et bedre arbejdsmiljø for personalet.

### VELFÆRDSTEKNOLOGI I HVERDAGEN .....

Jacob, som er 15 år og bor på et botilbud for unge med autisme, har brug for hjælp til at strukturere sin hverdag. Med app'en PlaNet får han hjælp til at planlægge og selv klare hverdagens mange gøremål. Hjælpen giver mere overskud til andre aktiviteter – fx sociale tilbud eller beskæftigelsesforløb.

.....

## Fokus på familien

Som borger med handicap eller pårørende kan man komme til at møde mange dele af kommunen mange gange. Alle skal opleve, at samarbejdet med kommunen fungerer, at de bliver mødt med tillid og, at medarbejderne har en solid faglighed. Borgere, pårørende og medarbejdere skal samarbejde om at sætte ord på hverdagens udfordringer og komme med bud på løsninger, og således skabe en ramme af sikkerhed, tryghed og fælles retning.

Der kan være mange kontaktpersoner at holde styr på, hvilket kan føles uoverskueligt og være krævende både for den enkelte men også for pårørende. En del af det gode liv handler derfor også om følelsen af, at der bliver taget hånd om én, hvad enten man er borger med handicap eller pårørende. Det kræver, at kommunen tænker helhedsorienteret og bliver bedre til at samarbejde på tværs, så de forskellige indsatser ikke modarbejder hinanden men bedst muligt støtter op om at habilitere og rehabilitere borgeren. Det kan eksempelvis være vigtigt at håndtere helbredsmæssige udfordringer, samtidig med at borgeren deltager i en beskæftigelsesrettet indsats, eller at indsatserne for borgere der både har et handicap og er socialt udsatte bliver koordineret.

## HJÆLP TIL HELE FAMILIEN .....

I kommunen arbejdes der med Tættere på familien, som er en særlig støtte til familier, der i en periode har brug for ekstra hjælp. Som et led heri tager medarbejdere hjem til familier med børn med handicap og hjælper forældrene med at få familielivet til at hænge sammen. Støtten afhænger helt af familiens behov og kan være alt fra hjælp til at vække børn og få smurt madpakker til at få bedre kvalitet i samværet med barnet.

.....

## Betydningsfulde overgange i livet

Livet er fyldt med forandringer og overgange fra noget velkendt til noget nyt. Det kan både være betydningsfulde overgange fra barn til voksen, overgangen fra ét dagtilbud til et andet eller borgere, der skal håndtere et pludseligt indtruffet handicap. Disse overgange kan for nogen være forbundet med stor utryghed. Fx er ungdomsårene en tid, hvor der stilles nye krav bl.a. til de unges sociale kompetencer og i forhold til at træffe valg for fremtiden. Kommunen skal blive bedre til at gøre de forskellige overgange i livet så trygge som muligt, og forberede dem i god tid.

Arbejdet med at sikre gode overgange gælder hele livet igennem. Der skal være tidlig og forebyggende støtte til familier med et barn med handicap, der også fokuserer på hele familiens trivsel. Ligeledes skal ældre borgere med handicap have mulighed for at leve det liv, de selv ønsker og gøre de ting, der betyder noget for dem – og hvor der tages højde for deres funktionsnedsættelse.

## Sundhed og lige muligheder i de kommunale sundhedstilbud

Sundhed og trivsel er væsentlige forudsætninger for at kunne leve et godt liv. Et godt helbred giver overskud og energi, øget livskvalitet og bedre muligheder for at forme det liv, man ønsker. Vi har hver især et ansvar for vores sundhed, men vi har ikke alle lige muligheder for at leve et godt og langt liv fri for sygdom.

Borgere med handicap har generelt dårligere helbred og lever mere usundt end resten af befolkningen. Gennem forebyggende initiativer og sundhedsfremme kan sundheden løftes for de mennesker, der har brug for særlig støtte til at leve et sundt liv. Også her kan velfærdsteknologi bidrage med løsninger.

## IDRÆT FOR ALLE .....

Kommunen bruger træningssystemet Fit Light, der består af små lysende sensorlamper, som man kan bygge aktivitetslege op omkring. Sværhedsgraden kan tilrettes til den enkelte brugers fysiske og kognitive niveau, og kan dermed hjælpe borgere, som har svært ved at deltage i almindelige idrætstilbud.

.....

*Alle københavnere med handicap  
skal have mulighed for  
at leve, hvad der for dem  
er et godt liv.*

## MÅLSÆTNINGER

- Vi skal sikre, at borgere med handicap har de nødvendige forudsætninger og den bedst mulige støtte for at leve et selvstændigt liv med mulighed for personlig udfoldelse.
- Vi skal udvikle og afprøve nye habiliterings- og rehabiliteringstilbud, samtidig med, at vi skal sikre, at større selvhjulpenhed ikke fører til ensomhed eller forringelse af livskvalitet.
- Vi skal blive ved med at udforske og afprøve velfærdsteknologiens potentiale i forhold til at understøtte borgerens mestring af eget liv
- Vi skal sammentænke indsatser på tværs af forvaltninger, så flere borgere oplever tilfredshed med samarbejdet og kommunikationen med kommunen.
- Vi skal arbejde for at, borgerne mødes af dygtige medarbejdere med relevant uddannelsesbaggrund, hvis kompetencer løbende udvikles.
- Betydningsfulde overgange skal forberedes i god tid, og borgerne skal inddrages tidligt i processen.
- Et sundt liv skal være tilgængeligt for alle, og alle skal have lige muligheder i de kommunale sundhedstilbud med udgangspunkt i den enkelte borgers behov.

# Deltagelse

Hverdagen byder på mange muligheder for deltagelse, hvor vores interesser, nysgerrighed eller evner bliver bragt i spil. Det kan være kulturelle, sociale og faglige arrangementer på fritidstilbud eller bosteder eller besøg til en bydel, man ikke har været i før. Deltagelse er også at have indflydelse – det være sig på indholdet og planlægningen af sin egen hverdag såvel som politisk indflydelse på samfundet omkring os.

## Deltagelse i egen sag og udvikling af handicapområdet

Hvis vi skal lykkes med rehabilitering og rehabilitering, er vi i kommunen nødt til at tage udgangspunkt i borgerens egne ressourcer og drømme, så de understøttes i at mestre eget liv. Det er ikke sikkert, at man som borger altid kan gennemskue, hvilken hjælp, der er den rigtige. Her kan pårørende være en stor ressource og skal inddrages i processen, i det omfang borgeren og de pårørende ønsker det. Ansvar for at vejlede om hjælp og støtte og for at træffe afgørelser ligger dog altid hos kommunen, der skal arbejde for, at borgeren bedst muligt kan deltage i egen sag, og at arbejdet tager udgangspunkt i borgerens prioriterede behov.

Samtidig er det vigtigt, at organisationer og råd, som repræsenterer borgere med handicap, inddrages i de beslutninger, der har betydning for dem, de repræsenterer. Det er især vigtigt i forhold til borgere, som er isoleret eller som har svært ved at tilkendegive deres holdning. Københavns Kommune samarbejder allerede med Handicaprådet, Centerrådet og Forældrerådet om udviklingen af handicapområdet, men vi vil også gerne invitere flere og nye aktører med til at deltage, så vi får flere perspektiver og tilgange i spil. På den måde kan vi sammen skabe bæredygtige løsninger.

Inddragelse og forståelse er vigtige forudsætninger for demokratisk deltagelse, og alle byens borgere skal have de samme muligheder for at påvirke samfundet. For børn og unge med handicap kan det for eksempel være muligheden for deltagelse i elev- og brugerråd på almindelige og specialskoler samt i fritidstilbud.

## EN STEMME TIL ALLE .....

Ved hjælp af kommunikationssystemet Vis mig din stemme kan borgere uden sprog kommunikere ved hjælp af tavler med symboler. Systemet bruges til beboermøder, brugermøder og til inddragelse i pædagogiske planer på en række af kommunens tilbud. Systemet er med til at styrke inddragelsen af borgere med handicap i egen sag og i egen hverdag. Vis mig din stemme har været en stor succes for brugertilfredshedsundersøgelser i kommunen, da borgere, der ikke kan svare på konventionel vis, nu har fået mulighed for at besvare undersøgelsen.

## Aktiv deltagelse

Vi har alle sammen brug for at udfolde os, føle os inspireret og få nye oplevelser. Når vi mødes og laver ting med andre, giver det en følelse af fællesskab – hvad enten det drejer sig om kulturelle arrangementer og sportslige udfoldelser eller en tur i biografen med en god ven.

Det er vigtigt, at kommunen bliver ved med at udvikle aktivitetsmulighederne både uden for og på vores bosteder – alt fra sansestimuli til ture ud af huset. Vi skal fortsat give plads til, at mange forskellige aktører kan være med til at skabe flere og nye muligheder for deltagelse.

Men det er ikke altid nok, at tilbuddene er der. Mange borgere med handicap har brug for hjælp til at deltage – ofte fra en ledsager. Det kan opleves som meget begrænsende ikke at kunne tage til den, koncert, man gerne vil, eller deltage i et fagligt eller socialt arrangement. Borgere med handicap skal have de samme muligheder for at deltage i samfundslivet som andre københavnere.

## FORENINGSLIV .....

Ved at give et større tilskud til foreninger med medlemmer med handicap og til aftenskolors undervisning af personer med handicap, er Københavns Kommune med til at styrke mulighederne for mangfoldig deltagelse i foreningslivet.

## Tilgængelighed

Tilgængelighed er et altafgørende nøgleord. Hvis alle skal kunne deltage i de aktiviteter, de ønsker, kræver det først og fremmest, at det praktisk er muligt. Kommunen forbedrer kontinuerligt tilgængeligheden ved fx at bygge ramper af asfalt op ad kantstenen, så der bliver nemmere adgang mellem fortov og kørebane, og ved at gøre flere af byens offentlige toiletter handicapvenlige. Vi skal fortsat have fokus på tilgængelighed, og med baggrund i den kortlægning kommunen har lavet over fysiske barrierer i København, er der allerede mange forslag til nye indsatser på bordet.

Tilgængelighed handler imidlertid om mere end fysisk adgang. Det handler også om, at man som borger får den nødvendige støtte til at kunne deltage i aktiviteter, og at der findes let tilgængelig og nødvendig information, fx på nettet eller via tolkning ved større arrangementer.

### EN BY MED TILGÆNGELIGHED .....

Kommunen har udannet tilgængelighedsrevisorer, der har til opgave kontinuerligt at sikre god tilgængelighed i både eksisterende og nye bygninger for alle og især borgere med handicap. De bidrager også til at forbedre tilgængeligheden i samtlige kommunale anlægsprojekter.

.....



*København skal være en by,  
hvor alle har mulighed for at tage del  
i samfundet.*

## MÅLSÆTNINGER

- Borgere med handicap skal have indflydelse i egen sag og inddrages i beslutninger om, hvordan den hjælp, de har brug for, bedst tilrettelægges.
- Borgere med handicap, deres pårørende og andre interessenter skal i højere grad inddrages i udviklingen af handicapområdet.
- Borgere med handicap skal via fysisk, psykisk og digital tilgængelighed have de samme muligheder for at påvirke samfundet som de øvrige borgere i København.
- Vi skal blive ved med at udvikle nye muligheder for aktiviteter på kommunens tilbud, og se på mulighederne for at udnytte de forskellige ledsagelsesordninger og lovgivningen herom.
- Kommunens samarbejde med civilsamfundsaktører skal styrkes.
- Vi skal indarbejde og udforme tilgængeligheds løsninger som en integreret del af arkitekturen, så der sikres lige adgang og gode oplevelser for alle byens brugere.

# Dagtilbud, skole, uddannelse og beskæftigelse

Dagtilbud, skole, uddannelse og beskæftigelse er vigtige forudsætninger for aktivt at kunne tage del i samfundslivet. Det er godt at være en del af en klasse eller et studiemiljø, hvor der skabes muligheder for udvikling og faglig udfordring, ligesom det er givende at bruge ens kompetencer på arbejdsmarkedet sammen med kollegaer. Det skal borgere med handicap så vidt muligt også have mulighed for. For dem, hvor dagtilbud, skole, uddannelse og beskæftigelse ikke er en mulighed, skal kommunen tilbyde aktiviteter, der bidrager til udvikling og opretholdelse af deres funktionsniveau, samt skaber økonomisk tryghed.

## Dagtilbud, skole og uddannelse – et godt børne- og ungdomsliv

Børn og unge med handicap skal have mulighed for at være en del af fællesskabet i dagtilbud, skoler og fritidstilbud samt på ungdomsuddannelserne - herunder erhvervsgrunduddannelse (EGU), særlig tilrettelagt uddannelse (STU) og fritids- og kulturtilbud til unge med særlige behov. Børn og unges hverdag i dagtilbud og skole skaber grobund for udvikling og trivsel.

Gode skoler og dagtilbud er centralt for, at børn og unge med handicap gives lige muligheder for et godt liv med livsglæde, sundhed og uddannelse. Specialiseret viden om børn og unge med handicap skal inddrages tidligst muligt for derved at tilbyde forebyggende og foregribende indsatser frem for senere, mere indgribende indsatser. Dagtilbuds-, skole- og uddannelsesmulighederne for børn og unge med handicap skal findes i dialog med forældrene og om muligt også med barnet eller den unge. Der skal være fokus på inklusion, så børn og unge med handicap både kan få gavn af specialundervisning og deltage i sociale fællesskaber med børn og unge uden handicap i almene tilbud. Det styrker de sociale kompetencer hos børn og unge både med og uden handicap og øger sammenhængskraften i samfundet.

Det er vigtigt, at alle børn og unge med handicap får en helhedsorienteret vejledning og indsats, så de har mulighed for at vælge den uddannelse, som matcher deres behov og ønsker. Det gælder også for videregående uddannelser, hvor der med den rette støtte kan sikres, at flere borgere med handicap gennemfører en uddannelse.

## HJÆLP TIL INKLUSION .....

Anna har siden sin tid i børnehaven haft det svært, og det viser sig, at hun har autisme, ADHD og tourette. Da Anna starter i skole, får hun derfor særlige støttetimer for at kunne fungere i en almindelig klasse. Hjælpen er dog ikke helt nok og Annas skole og forældre søger om og får særlige flex-midler fra kommunen, så Anna kan fortsætte på skolen sammen med sine klassekammerater. Samtidig får skolen rådgivning i et af kommunens kompetencecentre til hvordan Annas udfordringer bedst håndteres. Anna går nu i 4. klasse og er med individuel støtte i god udvikling.

## Beskæftigelse

Det har positive effekter, når københavnere med handicap bliver hjulpet i arbejde – det gælder både den enkeltes livskvalitet og samfundsøkonomien. Alle har noget at bidrage med, og alle skal have muligheden for det. Et mere mangfoldigt arbejdsmarked vil også bidrage til at nedbryde fordomme.

At kunne mestre et job og være en del af et arbejdsfællesskab giver både selvtillid og udvikling. Beskæftigelse kan have mange former og skal derfor tænkes bredt – det kan være fuldtid, deltid, praktik, fleksjob, frivilligt arbejde mm. Borgeren skal opleve det som en meningsfuld del af hverdagen og have mulighed for at forsørge sig selv og bidrage til fællesskabet.

Mulighederne for, at borgere med handicap kan indgå på arbejdsmarkedet, er mange – både på ordinære og særlige vilkår. Men det sker ikke af sig selv. Kommunen skal hjælpe med at åbne døre til flere virksomheder og vise potentialet og værdien i at ansætte borgere med handicap. Ligesom for borgere uden handicap, er den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats fokuset for Københavns Kommune. Via en praktik på en arbejdsplads kan der bl.a. ske en afklaring af borgers arbejdsevne og behovet for kompenserende ordninger kan afdækkes.

Virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats over for borgere med handicap bør iværksættes med udgangspunkt i de ønsker og behov, som borgeren selv formulerer. Langvarige og opslidende afklaringsforløb bør undgås. Samtidig skal borgere støttes i at tage ansvar for egen jobsituation, så alle udnytter deres potentiale og ressourcer bedst muligt. Ikke mindst skal vi i kommunen blive bedre til at se muligheder frem for begrænsninger, når det handler om at støtte borgere med handicap, så de kommer i beskæftigelse.

Der har de seneste år været en stigning i antal bevillinger af kompenserende ordninger, fx personlig assistent og hjælpemidler som giver borgere med handicap mulighed for at varetage et job. Vi er altså på rette vej, men skal fortsat have fokus på, at borgere med de rette kompenserende tilbud eller gennem fleksjob og fastholdelsesfleksjob kan blive en del af eller fastholde deres plads på arbejdsmarkedet.

### **EN PLADS PÅ ARBEJDSMARKEDET .....**

Jens lider af Aspergers syndrom, ADHD og angst, som gør, at han har svært ved at passe sit job som IT-ingenør. Hans arbejdsgiver kontakter derfor jobcentret for at få råd om, hvordan arbejdspladsen kan være med til at støtte og fastholde Jens. De laver i fællesskab en plan for, hvilke arbejdsopgaver, Jens skal varetage, og han får også personlig assistance, der hjælper ham. Tilsammen betyder det, at Jens i dag er fastansat på ordinære vilkår.

.....

*Dagtilbud, skole, uddannelse og beskæftigelse  
giver mening og indhold i hverdagen  
og mulighed for at bidrage  
til fællesskabet.*

## MÅLSÆTNINGER

- Alle børn, unge og voksne med handicap skal have skolegang og en uddannelse – sociale, personlige samt helbredsmæssige udfordringer må ikke være en barriere.
- Tilgængelighed og de rette rammer skal være til stede for, at så mange børn og unge som muligt kan inkluderes i de fællesskaber de er en del af i dagtilbud, skole og fritidslivet.
- Forældre og børns ønsker omkring dagtilbud, skolegang og uddannelse skal imødekommes, hvor det er muligt.
- Borgere og virksomheder skal have kendskab til kompenserende ordninger og jobs på særlige vilkår, der kan bidrage til, at flere kan deltage på arbejdsmarkedet på trods af funktionsnedsættelse.
- Vi skal blive bedre til at indgå samarbejde med private virksomheder og organisationer, og øge deres kendskab til, hvad det vil sige at have medarbejdere med særlige behov, så flere borgere med handicap ansættes, ordinært eller i fleksjob og fastholdelsesfleksjob, bl.a. via brug af sociale klausuler i aftaler.
- Københavns Kommune skal ansætte flere medarbejdere på særlige vilkår herunder fleksjob.

# Netværk – små og store fællesskaber

Alle mennesker har noget at give til fællesskabet. Det er vigtigt for os mennesker at have følelsen af at høre til og opleve, at vi er en del af et fællesskab. Mange former for funktionsnedsættelse kan imidlertid føre til, at man er mere alene, end man ønsker, eller at man har svært ved at opretholde kontakten til pårørende. Hvis man kender og omgås mennesker, der er forskellige fra en selv, kan det være med til at nedbryde fx stereotyper om borgere med handicap og fremme fællesskaber på tværs af forskelligheder.

## Det nære netværk

Det nære netværk, og især pårørende, er livsvidner, de er en del af den enkeltes historie og identitet og en uvurderlig ressource. Derfor skal der bakkes op om det nære netværk omkring borgere med handicap, så den støtte, de udgør, og det kendskab, de har, anerkendes og bruges som et aktiv. Det kan være en stor opgave at være en støttende pårørende til en borger med handicap. Derfor skal vi understøtte og udvikle de eksisterende pårørendetilbud i kommunen, så det nære netværk er i stand til at udfylde rollen som den stabile og trygge forælder, ven, søster, når fx personale skifter, en ung flytter hjemmefra eller ved jobstart. De pårørendes rolle er dog ikke at påtage sig det arbejde, som kommunen er forpligtet til at levere.

Det er imidlertid ikke alle borgere med handicap, der har tætte pårørende eller et umiddelbart netværk. Derfor er det vigtigt, at vi i kommunen yder en ekstraordinær indsats for at hjælpe netop dem med at danne andre nære relationer.

## Alliancer med civilsamfundet

Mange mennesker har også et ønske om at være en del af et bredere fællesskab og på den måde udvikle og opretholde et socialt liv. Vi skal tænke i alliancer med lokalsamfundet, civilsamfundet og frivillige, der kan tilbyde andre relationer, fællesskaber og former for samvær. På den måde får borgere med handicap rigere muligheder for at dyrke deres interesser, selv arbejde som frivillige eller deltage i fritids- og klubtilbud.

For at kunne etablere og opretholde et netværk, det være sig det nære eller det bredere netværk, må man enten på egen hånd eller med hjælp fra andre kunne opsøge forskellige sociale sammenhænge. Det er vigtigt at engagere og fastholde frivillige og dyrke mulighederne i lokal- og civilsamfundet. Brugen af alliancer med civilsamfundet må dog aldrig erstatte det arbejde, som kræver kvalificeret personale.

## FRITIDSLIV OG FRIVILLIGHED .....

Kommunen støtter gennem Udviklingspuljen for børn og unge og Puljen for frivilligt socialt arbejde diverse frivillige foreninger, der på forskellig vis arbejder for at borgere med handicap kan deltage i idrætsaktiviteter, sociale og kulturelle arrangementer. Derigennem får borgere med handicap mulighed for at udvikle og fastholde en aktiv fritid og sociale relationer. I flere af foreningerne er borgere med handicap selv frivillige, og hjælper andre borgere med handicap i at deltage.

.....

## Nye boligformer som en del af løsningen

Borgere med handicap skal så vidt muligt støttes til at opretholde et selvhjulpent liv i egen bolig. Hvis det skal lykkes, skal kommunen udvikle tilbuddene om socialpædagogisk støtte i eget hjem, så indsatsen i endnu højere grad forbereder den unge til at mestre hverdagen og trives ved at klare sig selv. Nye bostøtteformer såsom gruppeforløb og peer to peer-ordninger kan også være elementer i træningen i at bo selv, hvor der er støtte og opbakning fra andre i en lignede situation.

Vi vil arbejde for, at der etableres familiehuse og bofællesskaber, der gør det muligt at kombinere det at have et privatliv samtidig med, at det støttende netværks hjælp og selskab er let tilgængeligt.

Mulighederne for, at borgere på botilbud kan skabe relationer til andre end personalet og de pårørende skal styrkes. Det omkringliggende samfund kan aktiviseres for at etablere nye relationer, og de relationer, som borgerne allerede har, kan måske bruges anderledes. På den måde kan vores botilbud blive en større del af samfundet – og tabuer og fordomme kan nedbrydes.

## **BOLIGER TIL ÆLDRE MED HANDICAP .....**

Kommunen er i gang med at bygge et nyt plejecenter, hvor visionen er at skabe Europas bedste plejecenter, ældreboliger og aktivitetstilbud for ældre blinde, svagtseende og døvblinde borgere. Arkitekturen tager højde for de ældres præmisser i forhold til genkendelighed, tydelighed og en klar logik i de fysiske omgivelser. Dette vil fremme mennesker med synshandicaps orienteringsevne, selvhjulpenthed, trivsel og tryghed.



*Københavnere med handicap  
skal opleve at være med i  
små og store fællesskaber.*

## MÅLSÆTNINGER

- Vi skal have fokus på borgerens sociale færdigheder, herunder egne muligheder for at indgå i relationer med andre og bidrage til sociale fællesskaber.
- Vi skal fremme synligheden og bevidstheden i samfundet om de rettigheder borgere med handicap har, og hvad de kan bidrage med.
- Vi skal hjælpe mennesker uden eller med svagt socialt netværk til at etablere og fastholde sociale relationer.
- Vi skal blive bedre til at inddrage pårørende og yde særlig støtte til dem løbende og ved kriser og overgange.
- Vi skal have fokus på områder, hvor frivillige, civilsamfund og lokalsamfund kan inddrages for at etablere og styrke borgernes netværk samt deres muligheder for at deltage i aktiviteter.
- Vi skal tænke i nye netværksorienterede boformer, der forebygger ensomhed.





14. august 2019

Sagsnr.  
2019-0012847

Dokumentnr.  
2019-0012847-1

Sagsbehandler  
Søren Riis Mikkelsen

## Til Økonomiudvalget

### Økonomiforvaltningens bidrag til indsatsplan for handicappolitikken 2018-2022

#### Resume

Borgerrepræsentationen (BR) vedtog i februar 2018 en handicappolitik for Københavns Kommune gældende for perioden 2018-2022 (jf. bilag 1). Handicappolitikken følges op af forvaltningsspecifikke indsatsplaner (ØKF's bidrag ses i bilag 2), som de politiske udvalg skal godkende.

Økonomiforvaltningens indsatsplan er fokuseret omkring to målsætninger, som skal bidrage til

- 1) at skabe øget tilgængelighed for borgere med handicap til at påvirke samfundet og
- 2) at udforme tilgængeligheds løsninger, så der sikres lige adgang for alle byens brugere til kommunale bygninger.

Konkret vil Økonomiforvaltningen (ØKF) i arbejdet med den nye webplatform undersøge mulighederne for at gøre den mere anvendelig for borgere med handicap, herunder arbejde for at gøre mødemateriale til de politiske udvalg tilgængelige på kommunens hjemmeside for personer med synshandicap (målsætning 10). Samtidig etableres et løbende samarbejde mellem forvaltningerne og Københavns Ejendomme og Indkøb om løsninger, der kan skabe øget fysisk tilgængelighed til kommunale bygninger (målsætning 13).

ØKF sendte i januar 2019 sit bidrag til indsatsplanen til Socialforvaltningen (SOF), der er ressortforvaltning for Handicappolitikken. ØU modtager først nu ØKF's indsatsplan til godkendelse grundet en beklagelig procedurefejl. Såfremt ØU har ændringer eller ønsker til yderligere indsatser på området, kan disse tilføjes indsatsplanen.

#### Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget

1. at godkende Økonomiforvaltningens indsatser til Københavns Kommunes handicappolitik 2018-2022.

#### Sagsfremstilling

Socialforvaltningen (SOF) udarbejdede i samarbejde med de øvrige forvaltninger handicappolitikken for Københavns Kommune gældende for perioden 2018-2022. Den blev vedtaget af BR den 1. februar 2018.

**Team for Koncern HR**

Borups Allé 177  
2400 København NV

EAN nummer  
5798009809421

Som det fremgår af BR's beslutning af 1. februar 2018 har de respektive forvaltninger bidraget med input og inspiration til de målsætninger, som særligt vedrører den pågældende forvaltning. I udarbejdelsen af den nye politik har SOF inviteret og involveret centrale aktører og interessenter, herunder borgere og foreninger på handicapområdet.

Selve handicappolitikken angiver rammen samt de overordnede indsatsområder og skal følges op af konkrete indsatsplaner. Det er de respektive forvaltningers ansvar at udarbejde disse planer, som også skal godkendes i de stående fagudvalg.

På den baggrund – og efter handicappolitikens vedtagelse – anmodede SOF således forvaltningerne om at tage stilling til forvaltningsspecifikke indsatser til brug for realisering af handicappolitikens målsætninger og efterfølgende orientere SOF om dem. ØKF sendte sit bidrag til SOF i januar 2019.

### **Løsning**

ØKF ønsker at bidrage aktivt til, at København er en by, hvor alle har mulighed for at deltage i samfundslivet og leve det liv, de ønsker. På den baggrund støtter ØKF op om KK's vedtagne handicappolitik, der har som ambition, at borgere med handicap har mulighed for at leve et selvstændigt liv med høj livskvalitet.

ØKF har generelt begrænset direkte kontakt med borgere og brugere, herunder borgere med handicap. ØKF vurderer dog, at det på to af målsætningerne er muligt at bidrage til opfyldelse af dem og dermed også sikre, at ØKF bidrager til realiseringen af den samlede Handicappolitik. Det drejer sig om følgende målsætninger:

- *Målsætning 10:* Borgere med handicap skal via fysisk, psykisk og digital tilgængelighed have de samme muligheder for at påvirke samfundet som de øvrige borgere i København.
- *Målsætning 13:* Kommunen skal indarbejde og udforme tilgængeligheds løsninger som en integreret del af arkitekturen, så der sikres lige adgang og gode oplevelser for alle byens brugere.

For at imødekomme målsætningerne har ØKF udarbejdet en indsatsplan. Indsatsplanen indeholder to indsatser, der knytter sig hhv. til målsætningen om at skabe øget tilgængelighed for borgere med handicap til at kunne påvirke samfundet (*målsætning 10*), samt målsætningen om at udforme tilgængeligheds løsninger, så der sikres lige adgang for alle byens brugere til kommunale bygninger (*målsætning 13*).

*Målsætning 10 – skabe øget tilgængelighed for borgere med handicap til at kunne påvirke samfundet*

ØKF vil i arbejdet med den nye webplatform undersøge mulighederne for at gøre den mere anvendelig for borgere med handicap, herunder

arbejde for at gøre dagsordener for Borgerrepræsentationen, fagudvalg, lokaludvalg mv. i kommunen tilgængelige på kommunens hjemmeside for personer med synshandicap.

Formålet er, at personer med handicap opnår øget tilgængelighed til mødemateriale for politiske udvalg mv., og at de dermed har de samme muligheder for at påvirke beslutninger i kommunen som andre borgere.

*Målsætning 13 – udforming af tilgængeligheds løsninger, så der sikres lige adgang for alle byens brugere til kommunale bygninger*  
ØKF vil sikre et løbende samarbejde mellem Københavns Ejendomme og Indkøb og de enkelte forvaltninger om løsninger med henblik på øget fysisk tilgængelighed til kommunale bygninger (f.eks. handicapparkeringspladser, elevatorer, automatiske døråbnere mv.). Formålet er at skabe større tilgængelighed for personer med handicap til kommunens bygninger.

ØKF anser de to bidrag for at være relevante og konkrete for personer med handicap og forventer, at de vil være med til dels at styrke tilgængeligheden til demokratiske processer i KK, dels løse en række praktiske udfordringer i hverdagen.

### **Økonomi**

Indstillingen har ikke i sig selv økonomiske konsekvenser.

### **Videre proces**

Såfremt ØU godkender indsatserne i ØKF's indsatsplan på handicapområdet, vil ØKF igangsætte aktiviteter mhp. at opfylde planen.

Der afholdes i efteråret 2020 en midtvejsevaluering for dels at have en status på realiseringen af Handicappolitikken, dels at få sat fokus på erfaringerne med at arbejde på tværs for at sikre en helhedsorienteret indsats. I midtvejsevalueringen inviteres både borgere, politikere, interesseorganisationer og forvaltningsrepræsentanter til drøftelser.

### **Bilag**

Bilag 1: Københavns Kommunes handicappolitik 2018-2022

Bilag 2: Økonomiforvaltningens bidrag til indsatsplan for handicappolitikken