



Økonomiudvalgets handleplan for implementering af Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik 2023- 2026

16-04-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 3378

Dokumentnummer i F2
4824040

Sagsnummer eDoc
2024-0050375

Indledning

Københavns Kommunes (KK) kønsligestillingspolitik 2023-2026 har fokus på at skabe en by med lige muligheder i kommunens ydelser og på kommunens arbejdspladser. En by, hvor ingen er begrænset, utryk eller udsat på grund af sit køn.

Økonomiforvaltningen (ØKF) har bl.a. det overordnede ansvar for at koordinere økonomi og byudvikling i KK og et tværgående ansvar for kommunens personaleforhold. Med cirka 45.000 medarbejdere er KK Danmarks største arbejdsplads. Det er ØKF's ambition at være med i front, når det handler om kønsligestilling og LGBT+ personers trivsel på arbejdspladsen og om at skabe arbejdspladser præget af mangfoldighed, inklusion og kønsligestilling. Forskning viser, at det kan bidrage til tryk, trivsel og stærke arbejdsfællesskaber, som både fastholder og tiltrækker dygtige medarbejdere samt bidrager til højere kvalitet i kommunens serviceydelser.

Økonomiudvalget (ØU) har derfor vedtaget denne handleplan med 14 indsats, der skal sikre, at ØKF integrerer kommunens kønsligestillingspolitik 2023-2026 i forvaltningens virke overfor borgere og medarbejdere i kommunen.

ØKF vil i perioden 2023-2026 særligt fokusere på følgende indsatsområder i KK's kønsligestillingspolitik:

- Byudvikling, miljø og mobilitet
- LGBT+
- Kommunikation og sprogbrug
- Karriereveje og arbejdskultur
- Barsel og fleksibilitet

For alle indsats gælder, at der i den årlige kønsligestillingsredegørelse vil blive givet overblik over og status på indsatsernes fremdrift. I den forbindelse vil der være mulighed for at justere igangværende og tilføje nye indsats.

I det følgende præsenteres de konkrete indsatser, som ØKF foreslår prioriteret under hvert indsatsområde. Indsatserne præsenteres i form af en overordnet og kort rammebeskrivelse af indhold og formål.

Nye indsatser

Byudvikling, miljø og mobilitet

- *Deltage i arbejdsgruppe om diversitet i byggebranchen under Byggeriet Samfundsansvar*
ØKF vil deltage i arbejdsgruppe om diversitet i byggebranchen under Byggeriet Samfundsansvar. Formålet med indsatsen er at medvirke til at udarbejde et inspirationskatalog til bygherrer mhp. at sikre en mangfoldig og inkluderende kultur i byggeriet.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

Kommunikation og sprogbrug

- *Undersøge muligheden for at udvikle fælles principper for mangfoldig repræsentation i visuel kommunikation (Tværgående indsats)*
ØKF vil undersøge muligheden for i samarbejde med de øvrige forvaltninger at fastsætte fælles vejledende principper for mangfoldig repræsentation i KK's visuelle kommunikation (billeder og grafik). Formålet er at sikre fælles ejerskab, forståelse og faglig forankring af målsætningen om mangfoldig repræsentation i KK's visuelle kommunikation samt give medarbejdere inspiration til at tænke helhedsorienteret, når de bestiller eller producerer visuel kommunikation.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

- *Udarbejde supplerende vejledning om inkluderende kommunikation og sprogbrug (Tværgående indsats)*
ØKF vil supplere KK's eksisterende kommunikationsvejledning i (køns)inkluderende kommunikation og sprogbrug med vejledende afsnit om sprogbrug, der forebygger sexistisk kultur og adfærd i hverdagen. Formålet er at understøtte kommunens medarbejdere i, i højere grad at undgå sprog, der ubevidst kan virke stereotyp, nedværdigende, diskriminerende eller krænkende både internt og eksternt.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

Karriereveje og arbejdskultur

- *Inddrage kønsperspektivet i udviklingen af ØKF's seniorpolitik*
ØKF vil ifm. udarbejdelsen af ØKF's nye seniorpolitik inddrage kønsperspektivet bl.a. gennem kønsopdelt data på seniorområdet, der kan afdække evt. kønsforskelle, der er relevante for rekrutteringen og fastholdelsen af seniorer på ØKF's arbejdspladser. Formålet

er at belyse, hvilke kønnede problematikker seniorpolitikken med fordel kan tage højde for. Seniorpolitikken forventes færdig ultimo 2024.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

- *Udvikle digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias*

(Tværgående indsats)

ØKF vil udvikle et digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet alle medarbejdere i KK om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Indsatsen er en del af KK's handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Formålet med indsatsen er at imødekomme både intern og ekstern efterspørgsel ift. at imødegå og håndtere ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Forskning viser, at det bidrager til at skabe trivsel, psykologisk tryghed og øge fastholdelsen.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

- *Øge mangfoldigheden i billeder i KK's jobopslag*

(Tværgående indsats)

For at understøtte et mangfoldigt rekrutteringsgrundlag på tværs af kommunens serviceydelser og medarbejdergrupper, vil ØKF sikre et kontinuerligt fokus på repræsentation i fotogalleriet til KK's jobopslag. Specifikt vil ØKF inkludere mangfoldighedsperspektivet i den kommende evalueringsproces i forbindelse med udvidelse af fotogalleriet medio 2024. Formålet med indsatsen er, at KK's jobopslag afspejler en større mangfoldighed og dermed understøtter, at en større og bredere gruppe af kandidater tiltrækkes af ledige stillinger i kommunen.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

Barsel og fleksibilitet

- *Udvikle vejledning til ledere om at få medarbejdere godt tilbage efter orlov*

(Tværgående indsats)

ØKF vil udarbejde vejledning til ledere om at få medarbejdere godt tilbage efter længerevarende orlov, fx barsels-, forældre-, pleje- eller sorgorlov eller andet længerevarende fravær fra arbejdspladsen. Formålet er at imødekomme efterspørgsel efter vejledning, bl.a. fra Det Centrale Ligestillingsudvalg, der kan understøtte en god genopstart på arbejdet. Forskning viser, at god genopstart efter orlov kan bidrage til fastholdelse og fortsat udvikling af medarbejdere, der har haft længerevarende fravær fra arbejdspladsen.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

Igangværende indsatser

Byudvikling, miljø og mobilitet

- *Arbejde med mangfoldighed og ligestilling i KK's Megaeventstrategi*
ØKF har i implementeringen af KK's Megaeventstrategi fokus på, at events arbejder med mangfoldighed, social inklusion og tilgængelighed. Formålet er at bidrage til at skabe events med indhold og rammer, der tiltrækker et mangfoldigt publikum, hvor alle kan føle sig trygge og velkomne.

Økonomi: Indsatsen kræver ikke særskilt finansiering.

- *Integrere kønspektiver i arbejdet for at fremme tryghed i byen*
ØKF har igangsat tre indsatser, hvori kønspektivet integreres med det formål at styrke arbejdet med at fremme tryghed i byens rum:

- *Samtykketkampagnen "Sex med samtykke"*
Kampagnen er lavet i regi af Din Betjent-samarbejdet ml. Sikker By, skole, socialforvaltning og politik (SSP) København og Københavns Politi, for at styrke oplysning om samtykkeloven til målgruppen 20-28 år.
- *Kønsopdelt data inddrages i den offentlige Tryghedsundersøgelse*
Tryghedsundersøgelsen følger udviklingen i københavnernes tryghedsoplevelse samt registrerede anmeldelser for udvalgte kriminalitetstyper. Tryghedsundersøgelsen 2023 var første gang, at undersøgelsen indeholdt kønsopdelt data (binært køn), der kan bruges til at nuancere og kvalificere det videre arbejde med at sikre tryghed og inklusion i byens rum for alle køn. I Tryghedsundersøgelsen 2024 er der som noget nyt spurgt til køn (kvinde, mand og andet).
- *Nyt fagprincip "Fokus på et trygt natteliv" i Sikker By Strategien 2022-2025*
Fagprincippet "Fokus på et trygt natteliv" i Sikker By Strategien skal sikre, at man kan færdes trygt, og at der er plads til alle i det københavnske natteliv. Kommunen arbejder bl.a. for at mindske diskrimination og øge tryghed for kvinder i nattelivet.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

LGBT+

- *Deltage i Pride Week og Pride Parade (Tværgående indsats)*
ØKF arrangerer hvert år KK's deltagelse i Copenhagen Pride Parade. Formålet med deltagelsen er at samle medarbejdere på tværs af kommunen i en fælles fejring af mangfoldighed og skabe et positivt fællesskab, der understøtter mangfoldighedsdagsordenen.

Deltagelsen bidrager til at synliggøre, at KK er en inkluderende by og en attraktiv arbejdsplads, der hylder mangfoldighed.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

- *Fastholde KK's medlemskab af Rainbow Cities Network (Tværgående indsats)*

KK er medlem af Rainbow Cities Network og deltager i netværkets aktiviteter. Rainbow Cities Network er et netværkssamarbejde mellem byer i forskellige lande, der udveksler erfaringer om initiativer på LGBT+ området. Formålet med deltagelse i netværket er at give KK inspiration til nye typer af LGBT+ indsatser og mulighed for at videndele med de øvrige 50 byer bl.a. Berlin, San Francisco, Sao Paulo og Barcelona. Udover inspiration og videndeling, giver medlemskabet mulighed for at styrke det internationale kendskab til KK's indsatser og skabe opmærksomhed omkring KK som ambitiøs by og attraktiv arbejdsplads.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

- *Fokusere på bred repræsentation af køn i borgerinddragelse vedr. byens udvikling*

ØKF har i forbindelse med borgerinddragesaktiviteter om byens udvikling fokus på at sikre, at aktiviteterne henvender sig til alle køn. Ligeledes tilstræbes det ved arrangementer, at talerne repræsenterer forskellige køn. Formålet er at sikre, at alle køn bliver repræsenteret i borgerinddragesprocesserne, og at alle har mulighed for at deltage, udfolde sig og tage medansvar for byens udvikling.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

Karriereveje og arbejdskultur

- *Fremme kønsbalancen på de forskellige lederniveauer (Tværgående indsats)*

Borgerrepræsentationen (BR) har vedtaget måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer i KK for at sikre en mere ligelig kønssammensætning. Måltallene for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer lyder:

- *At forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1-ledere inden 2026.*
- *At forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 2-ledere inden 2026.*

For at understøtte opnåelse af de vedtagne måltal iværksættes initiativer til at styrke anvendelse af kommunens oplysnings- og uddannelsesmateriale vedr. håndtering af implicite bias og vejledning til biasbevidst rekruttering af topledere. Desuden videreføres KK's kønsbalancerede, tværgående udviklingsforløb for topledertalenter i KK.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.

Barsel og fleksibilitet

- *Understøtte forældres fordeling af barsel og andel af barn syg (Tværgående indsats)*

BR har vedtaget måltal for andelen af fædre ansat i KK, der afholder barsel og for andelen af fædre, der anvender barn syg.

Måltallene for afholdelse af barsel og barn syg lyder:

- *At mindst 95 pct. af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 11 ugers barsel.*
- *At mindst 60 pct. af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 17 ugers barsel.*
- *Blandt medarbejdere i KK, som har ret til omsorgsdage, må der højst være 10 procentpoints forskel mellem kønnene, på andelen, der afholder barns sygedag.*

Fordelingen af barsel til pasning af nyfødte børn har stor indflydelse på ligestillingen mellem forældre bl.a. ift. forældrenes karriere, løn og pension. For at understøtte en mere ligelig fordeling af barslen, vil ØKF igangsætte relevante initiativer til at øge kendskab og inspiration til, hvordan man kan dele barslen.

Økonomi: Indsatsen kræver ingen særskilt finansiering.