

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2009 for  
Københavns Kommune**

## Indledning

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

Minister for ligestilling stiller dette indberetningskema til rådighed for indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Indberetningskemaet er udformet til kommunerne og regionerne for at lette indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Det er valgfrit at bruge skemaet.

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

Indberetningskemaets 4 temaer er:

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

### **Ligestillingsredegørelsen skal indsendes inden 1. november 2009.**

#### **Lovgrundlag**

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

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

## Ligestillingsredegørelser 2009

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

### **Indsendelse af indberetningskemaet**

Ligestillingsredegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, inden redegørelsen sendes til minister for ligestilling. Besvarelsen af indberetningskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt **inden 1. november 2009** til [ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk).

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningskemaet og fremsendt dette, sender Deloitte senest 4 dage efter en pdf-version af besvarelsen tilbage til kommunen/regionen. Det er kvitteringen for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet.

Hvis kommunen/regionen får behov for at rette i ligestillingsredegørelsen efter, at den er sendt til Deloitte, kan der indtil 1. november 2009 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Kommunen/regionen vil så få fremsendt en ny pdf-version af rapporten som beskrevet

ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. november 2009.

Senest 15. november vil kommunen/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i ligestillingsredegørelsen.

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

### **Vejledning**

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen ligger også på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Vejledningen er opbygget på samme vis som indberetningsskemaet, og det er derfor en god idé at orientere sig i vejledningen før og under besvarelsen af indberetningsskemaet.

### **Offentliggørelse af resultater**

Når de indkomne data er bearbejdet, vil resultaterne, i overensstemmelse med tidligere år, blive offentliggjort på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Offentliggørelsen vil ske primo 2010.

### **Overordnede afklaringer**

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

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

### **Spørgsmål**

Hvis der opstår spørgsmål i forbindelse med indholdet i ligestillingsredegørelserne eller indberetningsskemaet, kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 72 26 97 80 eller [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Der er telefontid tirsdag og torsdag 9.30-14.00. Der kan også sendes en mail til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Svar kan forventes inden for 5 hverdage.

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

## 1. Ligestillingspolitik på serviceområder

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

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

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger eller har målsætninger under udarbejdelse, kan disse uddybes i spørgsmål 2. Arbejder kommunen/regionen ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne bortfalder spørgsmål 2.

2		Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som kommunen/regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne	
		Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter	
Beskæftigelse og integration	Målsætning	<b>Indvandrerkvinder integrationspolitikken</b> I Københavns Kommunes Integrationspolitik 2006-2010 er det formuleret som målsætning at modvirke diskrimination og arbejde for at alle københavnere har lige muligheder for at deltage i samfundets politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale og kulturelle liv uanset hudfarve, handicap, køn mv. herunder har Integrationspolitikken en målsætning om, at beskæftigelseefterslæbet for indvandrere skal reduceres i forhold til etniske danskere. I denne målsætning er der eksplicit fokus på indvandrerkvinderne.	i
	Målgruppe	Indvandrerkvinder – særligt kendetegnet ved manglende tilknytning til arbejdsmarkedet	
	Evt. aktiviteter	<p>Eksempler på aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afholdelse af integrationskonference under temaet "Ligestilling mellem kønnene blandt etniske minoriteter"</li> <li>• Bydelsmødreprojekt; hvor ressourcestærke minoritetsmødre fra problemramte boligområder uddannes til såkaldte bydelsmødre, som aflægger besøg og støtter op om mindre ressourcestærke kvinder</li> <li>• "Første job i Danmark", som er et åbent vejledningstilbud for familieforsørgede indvandrerkvinder</li> <li>• Fleksibelt familietilbud målrettet udsatte indvandrer-mødre i risiko for marginalisering på grund af manglende tilknytning til arbejdsmarkedet</li> <li>• Jobbus i de udsatte boligområder (med særlig fokus på indvandrerkvinder)</li> </ul> <p>Styrkelse af diskriminationstilsynet hos Borgerrådgiveren (herunder kønsdiskrimination)</p>	
Uddannelse, herunder folkeskole	Målsætning	<p>Projekt navn: <b>Brug din stemme!</b></p> <p>Projektvision: At København skal være en sammenhængende by, hvor alle byens borgere kan deltage med lige muligheder. Derfor skal Københavns børn og lære om mangfoldighed og ligestilling i et demokratiperspektiv.</p>	
	Målgruppe	Folkeskoleelever i København	

	<i>Evt. aktiviteter</i>	<p>Projektet <i>Brug din demokratiske rettighed!</i> falder ind under det overordnede og 2-årige projekt: <i>100 året for kvinders valgret.</i></p> <p><i>Brug din demokratiske rettighed!</i> blev afviklet i løbet af 2009 og indeholdte følgende aktiviteter:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Københavns Kommunes demokratifestival</i> hvorunder kommunens kulturinstitutioner bød på særlige arrangementer for kommunens folkeskoleelever. Arrangementerne havde fokus på demokratisk deltagelse, inklusion, ligestilling og mangfoldighed.</li> <li>2. En gratis downloadable pakke med undervisningsmateriale og lærervejledning der havde kønsmæssig og etnisk ligestilling i et demokratiperspektiv som tema. Undervisningsmaterialet var designet til både indskoling, mellemtrin og til udskoling.</li> </ol>
Kultur, fritid og turisme	<i>Målsætning</i>	<i>"Kultur- og Fritidsforvaltningen vil gerne afspejle byens borgere og levere en målrettet service, der passer til en mangfoldigt sammensat befolkning og dens forskelligartede behov."</i> (Kultur- og Fritidsforvaltningens personalepolitik)
	<i>Målgruppe</i>	Alle byens borgere
	<i>Evt. aktiviteter</i>	Der tages hensyn til mangfoldigheden af byens borgere i planlægningen af både kultur- og fritidstilbud.
Social service	<i>Målsætning</i>	<b>Aktivitetstilbud til udviklingshæmmede kvinder</b> Relevante aktivitetstilbud til både mænd og kvinder med udviklingshæmning
	<i>Målgruppe</i>	Voksne udviklingshæmmede
	<i>Evt. aktiviteter</i>	<p>Evalueret af et aktivitetstilbud (beskyttet beskæftigelsestilbud) viste, at tilbudene primært tiltrak mænd. Der blev derfor udviklet tilbud, som kunne tiltrække kvinder - hvilket gav gode resultater.</p> <p>Der blev således etableret et beskæftigelsestilbud, hvor brugerne skal bidrage med praktiske opgaver på en alm. arbejdsplads, herunder hjælpe i køkkenet, ordne kopisager mv. Indtil videre har der været stor interesse blandt udviklingshæmmede kvinder, og der overvejes tilsvarende projekter.</p>

Sundhed, sygehuse og psykiatri	<i>Målsætning</i>	<p><b>Mænd i dagtilbudene</b></p> <p>Med udgangspunkt i en rapport udarbejdet i et samarbejde mellem Gallup TNS og SUF er Projekt <i>Dagtilbudene skal nytænkes</i> blevet sat i gang. Sundheds- og Omsorgsudvalget godkendte den 10. marts konceptbeskrivelse og procesplan for udvikling af dagtilbudene frem mod et moderne aktivitetstilbud. Processen er forankret i Center for Faglig udvikling, men varetages lokalt i særligt nedsatte arbejdsgrupper, som består af forskellige former for kommunale medarbejdere, samt forskellige former for frivillige.</p> <p>Projektet går ud på at tilpasse de sociale dagtilbud så de i højere grad passer til de ældres reelle behov. Herunder er der bl.a. fokus på en kønsmæssig differentiering af de tilbud som udvikles, sådan at de er i overensstemmelse med den nye ældregenerations aktivitetsønsker.</p>
	<i>Målgruppe</i>	Ældre 65+ En del af aktiviteterne er specifikt rettet mod mænd, da det især er denne gruppe af ældre der har sværere ved at benytte sig af dagtilbudene.
	<i>Evt. aktiviteter</i>	<p>Eksempler på aktiviteter er: Genoptræning af sygdomsramte mænd i alderen 65+ via gymnastik og andre sociale fællesaktiviteter i fælledparken.</p> <p>Motorcykelværksted, sløjdværksted, billardsrum samt et omfattende "madkursus" i Aktivitetscenter Østerbro.</p>
Administration og digitalisering	<i>Målsætning</i>	<p><b>Ligestillingsvurdering af politiske indstillinger (pilotprojekt)</b></p> <p>Det er målet med ligestillingsvurderingsmodellen at skabe et værktøj, hvorigennem evt. ligestillingsmæssige konsekvenser ved en politisk beslutning kan blive belyst, og dermed sikre en målretning og kvalitetsudvikling af den enkelte serviceydelse.</p>
	<i>Målgruppe</i>	Politiske indstillinger fra Center for Trafik og Center for Park og natur, Teknik og Miljøforvaltningen
	<i>Evt. aktiviteter</i>	Borgerrepræsentationen vedtog 24. april 2008 en model til ligestillingsvurdering af politiske indstillinger, samt pålagde Teknik- og Miljøforvaltningen at anvende modellen i en testperiode og give BR en tilbagemelding på modellen. To af TMFs faglige enheder Center for Trafik og Center for Park og Natur har anvendt ligestillingsvurderingsmodellen i løbet af det seneste 9 måneder.

Teknik og miljø	<i>Målsætning</i>	<b>Kundeundersøgelser på Bylivsområdet er kønsspecifikke</b> Når forvaltningen gennemfører kundeundersøgelser er disse bl.a. delt op efter køn. Baggrunden herfor er, at forvaltningen har indtryk af at ønskerne og tilfredsheden med bylivet i København er forskellig for mænd og kvinder. Det er formålet med inddelingen af spørgeundersøgelserne efter køn at sikre, at Teknik- og Miljøforvaltningen i bylivsaktiviteter og -projekter tager hensyn til og får indarbejdet såvel mandlige som kvindelige borgeres ønsker og tilfredshed med bylivet i København.
	<i>Målgruppe</i>	Københavns borgere
	<i>Evt. aktiviteter</i>	Kundeundersøgelser fordelt på køn
	<i>Målsætning</i>	<b>Politiker eller perle</b> At få flere kvindelige politikere med minoritetsbaggrund ind i borgerrepræsentationen og i andre politiske fora.
Integration	<i>Målgruppe</i>	Etniske minoritetskvinder
	<i>Evt aktiviteter</i>	En mentorordning der kobler kvindelige politikere med minoritetskvinder der er interesserede i at gå ind i politik - med særligt henblik på at få kvinder med anden etnisk baggrund end dansk til at stille op til kommunalvalget i november.
	<i>Målsætning</i>	<b>Vejnavne efter de første BR-kvinder</b> At Københavns gader skal afspejle alle de mennesker der har gjort en indsats for byen og landets udvikling – herunder ikke mindst kvindelige politikere.
	<i>Målgruppe</i>	Københavns gader og københavns borgere
Teknik og miljø	<i>Evt aktiviteter</i>	Vejnavnenævnet har med opfordring fra Borgerrepræsentationen opkaldt 6 pladser og veje i København efter de første kvinder, der blev valgt ind i Københavns borgerrepræsentation i 1909. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marie Christensens Plads</li> <li>- Elna Munchs Plads</li> <li>- Helga Larsens Plads</li> <li>- Vibeke Salicats Have</li> <li>- Olivia Nielsens Gade</li> <li>- Julie Ahrenholdst Vænge</li> <li>-</li> </ul> <p>Udover BR-pionerkvindevejnavne har København i 2009 også fået Edel Sautes Allé (Østerbro) og Charlotte Ammundsens Plads (Indre By) også opkaldt efter afdøde Borgerrepræsentationskvinder.</p>



## 2. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

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

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

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

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken		
Beskriv målsætning, måltal		
Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser <i>Eksempel: Der må ikke være mere end 70 pct. af det ene køn på en arbejdsplads</i>	Målsætning	Mænd i omsorgsfag er et tværgående projekt, hvori der på forskellig vis forsøges at rekruttere og fastholde mænd i omsorgsfag.
	Evt. måltal	
Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser <i>Eksempel: Begge køn skal være i ansættelsesudvalget</i>	Målsætning	Det tilstræbes at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg.  Derudover er der udarbejdet en folder (tilgængelig elektronisk såvel som på trykt) om "rekruttering med kvalitet" som indeholder et afsnit om kønsmæssige aspekter i ansættelsesforløbet.
	Evt. måltal	Det anbefales i rekrutteringsmaterialet at der tilstræbes en balanceret kønsfordeling i ansættelsesudvalget på 40/60%.
Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: 30 pct. af topledere skal være kvinder</i>	Målsætning	Tværgående mentorordning for ledere, der understøtter lederes udvikling på tværs af køn.  Pilotafrøvning af projekt, med formål om at afbalancere kønsfordelingen af ledelsen gennem resultatlønskontrakter som medfører en bonus til de direktører, der forøger andelen af niveau 2 og 3 ledere af det underrepræsenterede køn i de 7 forvaltninger.
	Evt. måltal	Indenrigs- og Socialministeriet ansøges i øjeblikket om lov til at gennemføre pilotprojektet. Hvis tilladelse gives, tilstræbes 3 resultatlønskontrakter indgået i 2010.  Borgerrepræsentationen har vedtaget en målsætning om at Ledelserne i Københavns Kommune skal være kønsmæssigt afbalancerede, således at intet køn samlet set inden for hhv. niveau 1, 2 og 3 er repræsenteret med mindre end 40 % blandt alle kommunens ledere, og at der derudover tilstræbes, at alle ledelsesgrupper opnår en kønsmæssig afbalanceret sammensætning." (BR 429/06, vedtaget den 31. august 2006)

<p>Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder  <i>Eksempel: Kvinder og mænd skal deltage ligeligt på udvalgte uddannelseskurser</i></p>	<i>Målsætning</i>	Kvindelige Ledere i Københavns Kommune (KLIKK-programmet), har til opgave at udvikle ledertalenter på niveau 1 og 2 i kommunen og ad den vej sikre en rekruteringsgrundlag for topledertillinger af begge køn.
	<i>Evt. måltal</i>	En balanceret kønsfordeling på 40/60% (Se ovenstående BR-beslutning 429/06)
<p>Målsætninger om at sikre ligeløn  <i>Eksempel: Kvinder og mænds lønudvikling under "Ny løn" skal følges</i></p>	<i>Målsætning</i>	Der er nedsat et tværgående taskforce, som skal udarbejde en ligelønsanalyse med henblik på at kortlægge kønsskævheder i kommunens aflønninger.  Der er desuden udarbejdet et elektronisk ligelønsværktøj (Tjcek Lige Lønnen) som er tilgængelig for alle arbejdspladser i Københavns Kommune.
	<i>Evt. måltal</i>	

5 Hvordan måler kommunen/regionen i øvrigt fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	Sæt et eller flere X
Vi gennemfører regelmæssigt undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger	X
Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	X
Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	
Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	
Beskriv, hvis kommunen/regionen måler fremskridt og resultater på andre måder	
<p>Der indgår ligestillingsrelevante spørgsmål i Københavns Kommunes <i>trivselsrapport</i> som udarbejdes hvert andet år, og der måles på ligestillingsrelevante faktorer (som f.eks. kønssammensætningen af medarbejdergrupper og af ledelsen) i Københavns Kommunes <i>HR Redegørelse</i> som udarbejdes en gang årligt.</p> <p>Desuden monitoreres de kommunalt ansatte fædres brug af fædrebarsel, bl.a. med henblik på at øge mandlige ansattes anvendelse af deres barselsrettigheder. Målsætningener at få antallet af fædreorlovsdage til at stige med 100%, således:  At fædre, der holder orlov i forbindelse med børnefødsel, holder gennemsnitligt 50 dage i 2009.  At andelen af de fædre, der udnytter hele den 10 uger lange del af orlovsperioden udgør minimum 40% i 2009.</p> <p>Der udarbejdes i øjeblikket et Ligestillingsbarometer som på kommunens hjemmeside <a href="http://www.kk.dk">www.kk.dk</a> kortlægger kommunens centrale tal for ligestilling. Barometret går i luften primo 2010.</p>	

<b>6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen ansat pr. februar 2009 i følgende overenskomstgrupper?</b>					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Akademikere	1.471	989	Ernærings- og husholdningsøkonomer	19	2
Amtsvejmænd m.fl.	0	0	Ernæringsassistentelever	0	0
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	16	79	Flyvepladspersonale	0	0
Beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger	9	604	Forhandlingskartellets personale	1	12
Beredskabspersonale i chef/lederstillinger	0	12	Fotografer	0	0
Bibliotekarer (tjenestemænd) inklusive ledere	78	11	Grafisk personale	6	0
Bibliotekarer, ikke-faguddannede	0	0	Handicapledsagere	46	31
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget	0	0	Hjemmedagplejere	0	0
Buschauffører mv.	0	0	Husassistenter	0	0
Bygningskonstruktører	4	23	Husholdningsledere	1	0
Chefer, KL	65	136	Håndværkere m.fl.	38	276
Dagplejere	559	15	Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.	1.989	522
Driftsassistenten, KBH	122	195	Journalister	11	11

Dækspersonale ved kommunale lejrskoleskibe	0	0	Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	22	19
EGU-elever, praktikaftale	0	0	Kedel-, maskin- og motorpassere	0	3
Ejendomsfunktionærer mv.	58	98	Kommunallæger	9	8
Ergo- og fysioterapeuter	533	62	Kontor- og It-personale, KL	3.413	1.048
Erhvervsuddannede serviceassistenter- og elever	7	2	Kontor- og It-personale, Regioner	0	0
Laboratorie- og miljøpersonale	4	9	Overlæger, lægelige chefer mv.	0	0
Ledende servicepersonale	0	0	Personale ansat ved Movia	0	0
Ledende værkstedspersonale mv., klientværksteder	3	12	Personale ved kommunale forsyningsvirksomheder mv.	0	0
Ledere/mellemledere ved den kommunale ældreomsorg	0	0	Personale ved aftenskoler/fritidsundervisning	0	0
Legepladspersonale	29	43	Personale ved teatre	0	0
Lægeseekretærer	0	0	PGU-elever	103	35
Lærere mv. ved sygeplejeskoler mv.	0	0	Piccoloer/piccoliner	0	0
Lærere mv. ved spec.undervisning og almen voksenundervisning	0	0	Plejehjemsforstandere	13	2
Lærere og ledere m.fl. i folkeskolen mv.	2.970	1.701	Portører	8	39
Lærere, gymnasier/hf-kurser	33	43	Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger	3.311	808
Maritimt personale	0	0	Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.	1.439	757
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen	1	16	Pædagogisk personale, forebyggelses- og dagbehandlingsområder	0	0
Musikere m.fl., landsdelsorkestre	0	0	Pædagogisk personale, særlige stillinger	0	0
Musikskoleledere	0	0	Pædagogisk personale i dagplejeordninger	49	0

## Ligestillingsredegørelse | 2009

Musikskolelærere	44	56	Pædagogiske konsulenter	36	10
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	903	733	Pædagogmedhjælpere	2.996	1.081
Overlæger mv., KBH	2	1	Pædagogstuderende	209	54
Regionsbetjente m.fl.	0	0	Tandlægekonsulenter	0	0
Rengøringsassistenter	0	0	Tandlæger	102	13
Social- og sundhedspersonale	8.628	1.581	Tandplejere	37	3
Socialrådgivere/socialformidlere	516	90	Tekniske designere m.fl.	37	55
Socialrådgivere	0	0	Tekniske servicemedarbejdere mv.	168	542
Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.	49	798	Tilsynsførende assistenter, forsorghjem	20	46
Speciallægekonsulenter	13	11	Tilsynsførende læger, plejehjem	0	0
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	0	0	Tolke	0	0
Syge- og sundhedspersonale, ledende	303	28	Trafikkontrollører/driftsassistenter	0	0
Syge- og sundhedsplejersker	716	41	Underordnede læger (reservelæger)	6	7
Sygehuslæger (hon.løn)	0	0	Vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet	278	157
Sygehusportører	0	0	Økonomaer, ernæringsassistenter og -elever	236	16
Sygeplejerskestuderende (praktikudd.)	0	0	Øvrige	90	102
Tandklinikassistenter	0	0			
Antal ansatte kvinder og mænd i kommunen/regionen pr. februar 2009 i alt				31.829	13.048

7	Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat i følgende ledelseskategorier	Angiv antal	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>For eksempel kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer</i>	8	13
	Niveau 2 Chefer <i>For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere</i>	44	91
	Niveau 3 Øvrige ledere <i>For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere</i>	1268	645
	Kommunen/regionen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse		0



### 3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering

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

<b>8</b>	<i>Sæt X</i>
<b>Har kommunen/regionen en samlet strategi, procedure eller plan for at arbejde med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering?</b>	
Ja, kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	X
Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	
Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse	
Beskriv, hvis kommunen/regionen har en samlet strategi, procedure eller plan	
<p>Det Centrale Ligestillingsudvalg er i gang med at sammensætte et tværforvaltnings taskforce, der skal arbejde med Mainstreaming.</p> <p>Desuden har vi opstartet et pilotforsøg vedr. ligestillingsvurdering i Teknik- og Miljøforvaltningen. Forsøget går ud på at kvalitetsudvikle serviceydelserne gennem kønskonsekvensvurderinger via et elektronisk værktøj kaldet LIV (LigestillingsvurderingsVærktøj), som ligger på kommunens intranet.</p> <p>Til spørgsmål 11: Vi har som sagt et pilotforsøg kørende i Teknik- og miljøforvaltningen, der ligestillingsvurderer indstillinger fra 2 centre i forvaltningen og som forhåbentligt kan danne fundament for, at der på sigt kan indføres ligestillingsvurdering i alle forvaltninger.</p> <p>Til spørgsmål 12: Ja kommunen anvender relevanstest og ligestillingsvurdering, men vi benytter ikke ministeriets værktøj, men vores eget LIV-værktøj.</p>	

<b>9</b>	<b>Beskriv, hvor arbejdet med kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering er forankret i kommunen/regionen</b>
	Center for HR, Økonomiforvaltningen.
	<i>Eksempel: Arbejdet kan være forankret i samarbejdsudvalg, forvaltningsenhed eller en arbejdsgruppe</i>

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

11	Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunen/regionen ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	X se spm. 8
	Nej, kommunen/regionen ligestillingsvurderer ikke indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	

12	Bruger kommunen/regionen værktøjet, der er udviklet til ligestillingsvurdering af indstillinger til kommunalbestyrelsen / regionsrådet, i relevanstest og ligestillingsvurdering af indstillinger?	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunen/regionen anvender værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	
	Nej, kommunen/regionen anvender ikke værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	X se spm. 8

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

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

1 4 Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål, indhold og resultat vedrørende initiativer eller aktiviteter, der er blevet kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet		
Beskriv titel, serviceområde, baggrund, formål og indhold samt resultat		
Initiativ/aktivitet	<i>Titel</i>	<b>Mainstreaming af serviceydelser</b>
	<i>Serviceområde</i>	Kultur- og Fritidsområdet
	<i>Baggrund</i>	Der skal sikres tilbud til mangfoldigheden af byens borgere
	<i>Formål og indhold</i>	Ligestilling skal tænkes ind i forvaltningens serviceydelser til borgerne. Der skal derfor i forvaltningen nedsættes en arbejdsgruppe fra de borgerrettede enheder til at formulere målsætninger der sikrer mainstreaming i serviceydelser til borgerne.
	<i>Resultat</i>	Arbejdet med målsætninger til mainstreaming af serviceydelser til borgerne var planlagt til at foregå i efteråret 2009. På grund af en større organisationsændring i Kultur- og Fritidsforvaltningen bliver dette arbejde imidlertid udskudt til foråret 2010.
Initiativ/aktivitet	<i>Titel</i>	<b>1) Kønsmainstreaming af Integrationsbarometeret og 2) ledighedsstatistikken</b>
	<i>Serviceområde</i>	Beskæftigelse og integration
	<i>Baggrund</i>	Ad 1) Københavns Kommune ønsker at følge og formidle effekten af integrationsindsatsen

	<i>Formål og indhold</i>	<p>Ad 1) Formålet er bla. at kunne vurdere effekten af forskellige typer indsætter, således at denne viden kan indgå i udviklingen og vedtagelsen af yderligere / nye indsætter. Integrationsbarometeret måler udviklingen på integrationsindsatsen på 6 indsatsområder ved hjælp af en eller flere indikatorer på hvert område: Beskæftigelse, uddannelse, bolig, kultur / fritid og sundhed / omsorg. Hertil kommer underordnede indikatorer, der enten afspejler specifikke mål i integrationspolitikken eller som understøtter udviklingen af indsatsområdets hovedmål. Såfremt der politisk er fastsat et konkret og målbart succeskriterium for indikatoren, fremgår dette. Integrationsbarometeret kønsmainstremes, så alle indikatorer så vidt muligt er opgjort på – foruden etnicitet – også køn.</p> <p>Kønsperspektivet indarbejdes i årshjulet for integrationspolitikken på basis af</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorering af om tidligere beslutninger er opnået / haft effekt via integrationsbarometeret</li> <li>• Vurdering af behovet for yderligere indsætter i forhold til de politisk fastsatte visioner og mål.</li> </ul> <p>Ad 2) Tilsvarende gælder i princippet generelt for beskæftigelsesområdet, hvor der til stadighed indsamles data om, hvilke målgrupper der er overrepræsenteret i ledighedsstatistikken som grundlag for en målrettet indsats for at skabe lige vilkår for alle borgere, herunder kvinder.</p> <p>P.t. har denne indsats især resulteret i særlige initiativer i forhold til unge uden tilknytning til arbejdsmarkedet.</p>
	<i>Resultat</i>	<p>Eksempel på resultat: Kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet er steget hele 8 procentpoint mere end mændenes fra november 2006 til februar 2009. Ved baseline målingen i november 2006 var kvindernes beskæftigelseefterslæb i forhold til mændene på hele 12,4 procentpoint.</p>
Initiativ/aktivitet	<i>Titel</i>	<b>Belysningstiltag ved Sjelør station</b>
	<i>Serviceområde</i>	Center for Veje, Belysning

	<i>Baggrund</i>	Undersøgelser havde vist at borgerne, herunder særligt kvinderne var utrygge ved at færdes i området omkring Sjælør station. Der blev derfor igangsat forskellige initiativer i form af renovering og forbedret belysning med henblik på, at området blev et mere trygt sted at færdes både i dag- og aften timerne.
	<i>Formål og indhold</i>	Målet var at skabe en tryggere tilværelse for beboerne og at give stedet en ny identitet, der er imødekommende og tryghedsskabende for beboere og tilrejsende, herunder kvinder. TMF iværksatte på den baggrund en række nye belysningstiltag.
	<i>Resultat</i>	I målingen før belysningsændringen følte 39 % af kvinderne sig utrygge eller meget utrygge, hvorimod det kun var 13 % af mændene. I målingen efter belysningsændringen ses til gengæld ingen større forskel på mænd og kvinder.
Initiativ/aktivitet	<i>Titel</i>	<b>Fornyelse af Fælledparken, Vinterparken - lys i natten (Parkbelysning)</b>
	<i>Serviceområde</i>	Center for Park og Natur, Området for parkkvalitet
	<i>Baggrund</i>	Borgerne ønsker at bruge Fælledparken om aftenen - også om vinteren. Derfor skal belysningen fornyes og forbedres, så parkens mange tilbud også trygt kan bruges efter mørkets frembrud.
	<i>Formål og indhold</i>	I projektet ligger det indirekte formål at sikre at både kvinder og mænd har lyst til at anvende Fælledparken som rekreativt område efter mørkets frembrud. Belysningen af Fælledparkens stier og pladser fornyes for at fremme tryghed og orientering i parken efter solnedgang. At besøgende kan se eller høre hinanden, er i sig selv tryghedsfremmende.
	<i>Resultat</i>	Fornyelsen af Fælledparken er endnu ikke tilendebragt.
	<i>Titel</i>	<b>Projekt "Plads til leg" 2009</b>
	<i>Serviceområde</i>	Center for Park og Natur, Projekt "Plads til leg"

Initiativ/aktivitet	<i>Baggrund</i>	TMFs overordnede vision for leg og bevægelse er, at de offentlige rum er med til at skabe den nødvendige balance mellem leg, miljø, adgang og tryghed, så børn og unge kan udfolde sig i videst muligt omfang. Projektet "Plads til leg" er opmærksom på, at børn leger forskelligt, også kønsspecifikt, herunder særlig lidt større piger og drenge. Der bliver derfor ved udformningen af legepladserne taget hensyn til piger og drenge forskellige behov og lige opfyldelse heraf.
	<i>Formål og indhold</i>	Fremtidens legepladser skal virke stimulerende på børns fysiske udfoldelse og kreativitet og bidrage til at styrke børnenes sundhed og motorik. Konkret arbejdes der ved udformningen af legepladserne med ved siden af boldpladsen, som primært anvendes af drenge, at placere "hænge-ud-steder", som pigerne ofte foretrækker, hvor der kan snakkes og hvor man kan følge med i, hvad der foregår på boldpladsen. Andre opmærksomhedspunkter er, at drenge bruger hele legepladsen, og piger primært bruger legehus og sandkasse, hvorfor disse skal placeres tæt på hinanden. Drenge bruger boldburet og for at sikre, at der også er fysiske aktiviteter til pigerne, arbejdes der med spil på asfalten f.eks. hinkeruder til pigerne.
	<i>Resultat</i>	Renovering og fornyelsen af Københavns legepladser udrulles 2009-10 og er endnu ikke tilendebragt.
	<i>Titel</i>	<b>Mærk livet piger</b>
	<i>Serviceområde</i>	Center for Bydesign, Områdefornyelsen Haraldsgadekvarteret
Initiativ/aktivitet	<i>Baggrund</i>	Opbygningen af en voksen identitet er en længerevarende proces, hvor den unge, uanset social status, etnisk og kulturel baggrund og geografisk placering befinder sig i et krydsfelt af forældres opdragelse og det danske samfunds forventninger og muligheder. Projekt MÆRK LIVET PIGER tager sit udgangspunkt i lokale forestillinger om, hvad det vil sige at være pige og kvinde.
	<i>Formål og indhold</i>	Formålet med projektet er at uddanne en gruppe piger i alderen 15-19 til at være rollemodeller for de yngre piger i kvarteret. Rollemodellerne skal uddannes til at være vidende om, og parate til, at indgå i voksenlivet i Danmark. Gennem fysiske oplevelser som kropssprogworkshop, kommunikationsundervisning mv. vil vi udvikle rollemodellernes viden om sig selv og det danske samfunds muligheder.

Initiativ/aktivitet	<i>Resultat</i>	Projektet er under evaluering. Resultaterne er meget positive, og det forventes at projektet fortsætter.
	<i>Titel</i>	<b>Nedsættelse af antallet af mandlige bilbrugere</b>
	<i>Serviceområde</i>	Teknik og Miljø
	<i>Baggrund</i>	Eftersom det især er mænd, der fylder op som bilister på vejene, kan en forståelse af mænds transportbehov kvalificere indsatserne for at gøre København til en grønnere by.
	<i>Formål og indhold</i>	Borgerrepræsentationen besluttede den 13. november 2008 at indarbejde køn i en strategi for at nedsætte antallet af bilbrugere i København.
Initiativ/aktivitet	<i>Resultat</i>	Initiativet afventer en høring i Teknik og miljøforvaltningen, før projektet kan igangsættes.
	<i>Titel</i>	<b>Køn og sportstilbud</b>
	<i>Serviceområde</i>	Kultur og fritid
	<i>Baggrund</i>	Borgerrepræsentationen besluttede den 13. november 2008 at kortlægge kommunens sportstilbud i forhold til kønsdimensionen. Hvem bruger de sportstilbud kommunen stiller til rådighed, er der forskel på kønnenes adgang?
	<i>Formål og indhold</i>	Målet er at sikre at at begge køn får adgang til sportstilbudene og der ikke er grupper som står helt uden sportstilbud, eller som har dårligere chancer for at bruge tilbudene.
<i>Resultat</i>	Initiativet afventer en høring i Teknik og miljøforvaltningen, før projektet kan igangsættes.	

15	Har kommunen/regionen igangsat initiativer, der retter sig mod opbygningen af personalets faglige kompetencer til at kønsmainstreame/ligestillingsvurdere?	Sæt X
	Ja, kommunen/regionen har igangsat initiativer	X
	Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer	



#### 4. Kønssammensætning af råd, nævn og udvalg

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

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

16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd		
Råd, nævn eller udvalg	Navn	TAMU (Træningsskolen Arbejdsmarkedsuddannelser...) (Fra 15. november 2007 -30. april 2010)
	Antal kvinder	0
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Øresund Science Region, bestyrelsen i (funktionsperiode på 3 år fra 1. januar 2008)
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	0
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Herfra og Videre (HOV) (Kommunal valgperiode)
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	0
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Rådet om kortuddannedes fortsatte uddannelse
	Antal kvinder	0
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	KE A/S (Fra 3. april 2008 – 1. januar 2010)
	Antal kvinder	0
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Dansk BiblioteksCenter A/S (DBC), Bestyrelsen for (Bestyrelsen vælges for et år ad gangen på den årlige generalforsamling. Valgperioden starter i maj 2008-2009)
	Antal kvinder	0
	Antal mænd	1
Råd, nævn eller udvalg	Navn	DGI-byens bestyrelse (Fra 1. maj 2008 til 30. april 2010)
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	0
Råd, nævn eller udvalg	Navn	Teknologirådet
	Antal kvinder	1
	Antal mænd	0

Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Fordelingsnævnet - vedrørende fordeling af den kommunale andel af selskabsskatten (Fra 1. juli 2008 – 30. juni 2012)
	<i>Antal kvinder</i>	0
	<i>Antal mænd</i>	1
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Agenda 21 Center Indre By/Christianshavn, Bestyrelsen for Fonden (To-årig periode. Nyudpegning i lige år for medlemmet fra BR)
	<i>Antal kvinder</i>	1
	<i>Antal mænd</i>	0
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Agenda 21 Center Vanløse, Bestyrelsen for Fonden (To-årig periode. Nyudpegning i lige år for medlemmet fra BR)
	<i>Antal kvinder</i>	1
	<i>Antal mænd</i>	0
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Agenda 21 Center Østerbro, Bestyrelsen for Fonden (To-årig periode. Nyudpegning i lige år for medlemmet fra BR)
	<i>Antal kvinder</i>	1
	<i>Antal mænd</i>	0
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	The European Association of Cities for Second Chance Education and Schools (Fra 31. oktober 2008 til 29. oktober 2010)
	<i>Antal kvinder</i>	0
	<i>Antal mænd</i>	1
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Kommunernes Skolebiblioteksforening (KSBF), Hovedbestyrelsen for
	<i>Antal kvinder</i>	0
	<i>Antal mænd</i>	1
Råd, nævn eller udvalg	<i>Navn</i>	Dansk BiblioteksCenter A/S (DBC), Bestyrelsen for (Bestyrelsen vælges for et år ad gangen på den årlige generalforsamling. Valgperioden starter i maj 2009-2010)
	<i>Antal kvinder</i>	0
	<i>Antal mænd</i>	1

<b>17</b>	<b>Angiv hvor mange gange kravet om, at myndigheder eller organisationer skal foreslå både en mand og en kvinde, er fraveget i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.</b>	<i>Angiv antal</i>
	Antal fravigelser	0

<b>18</b>	<b>Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2007 til 31. oktober 2009 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?</b>	<i>Sæt kryds</i>
Ja, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		
Nej, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har ikke besluttet at lade pladser stå tomme		x
Angiv navnet på de råd, nævn og udvalg, hvor kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		

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

Når indberetningsskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: [ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk). Indsendelsen skal ske inden 1. november 2009.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en pdf-version af indberetningsskemaet som kvittering for modtagelsen. Senest 15. november vil kommunens/regionen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i redegørelsen.

Når alle indberetninger er modtaget og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort primo 2010 på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondenter.