

Kønslige- stillingspolitik 2023-2026



3	Forord	
4	Indledning	
5	Baggrund	
6	Vision	
7	Indsatsområder /	<small>københavnerne</small>
10	LGBT+	
11	Indsatsområder /	<small>ansatte</small>
13	Fra politik til handling	

Forord

I København er vi ikke ens. Men det er vigtigt, at vi har lige muligheder uanset vores køn.

Københavns Kommune har arbejdet målrettet med kønsligestillings- og LGBT+ indsats i mange år, men der er stadig meget at gøre. Derfor har Borgerrepræsentationen besluttet, at vi skal have en kønsligestillingspolitik, der skal samle og danne ramme for kommunens kønsligestillings- og LGBT+ indsats.

Kønsligestillingspolitikken skal bidrage til, at København er en rummelig, mangfoldig og inkluderende by. En by med lige muligheder for alle uanset køn eller seksuel orientering. En by, hvor ingen er utryk eller udsat på grund af sit køn og seksuelle orientering.

Når vi taler om kønsligestilling, så taler vi om lige rettigheder og muligheder. Hvad enten det handler om retten til at være sig selv, muligheden for at udfolde sig eller friheden til at bidrage til fællesskabet. Det skal vi sikre — både for københavnernes og for ansatte i Københavns Kommune.

Hver dag møder københavnernes Københavns Kommune. I vuggestuer og børnehaver, i skoler, på cykelstier, i parkerne, på bosteder og plejehjem møder københavnernes kommunen. Københavnerne er mangfoldige. Den mangfoldighed skal byen kunne rumme. Københavnerne skal have lige muligheder for at lege, lære, uddanne sig, gå på arbejde, opleve byen, dyrke deres fritidsaktiviteter og være en del af relevante fællesskaber. Kort sagt skal vi kunne leve vores liv i byen – uanset vores køn og seksuelle orientering.

Som arbejdsplads skal Københavns Kommune også understøtte mangfoldigheden og sikre ligestilling blandt kommunens ansatte. Vi gør allerede en stor indsats for at være en mangfoldig arbejdsplads. Og vi skal fortsat arbejde for at sikre, at alle har mulighed for at være sig selv og bidrage med deres unikke perspektiver. Kønsligestilling og mangfoldighed er nemlig vigtigt for trivsel, arbejdsmiljø, arbejdsglæde og arbejdsfællesskabet. Og så er det vigtige faktorer for, at vores ansatte kan løse deres kerneopgave til glæde for københavnernes.

Med politikken sætter vi rammen for vores fortsatte arbejde med kønsligestilling i mødet med københavnernes og i relationen til de ansatte.

Vi københavnere er ikke ens, men det er vigtigt, at vi er lige. Uanset køn og seksuel orientering. Det skal vores nye kønsligestillingspolitik være med til at sikre. Tak fordi du læser med.



Sophie Hæstorp Andersen

Indledning

København skal være en by med lige muligheder for alle. En by med kønsligestilling.

Kønsligestilling betyder, at alle mennesker uanset køn er lige stillet i forhold til rettigheder, muligheder, kultur og værdier. Ligestilling kan derfor handle om lige fordeling af ansvar og forpligtelser i hverdagen, lige adgang til uddannelse, job og indflydelse. Det kan også være lige mulighed for udvikling af personlige interesser og ambitioner. I København skal alle uanset køn og seksuel orientering kunne følge deres interesser og være en del af fællesskaber. Det gælder i alle livets situationer og stadier. Lige fra daginstitutioner og skoler til sociale ydelser, i sundhedstilbud, på arbejdspladser, i kultur- og fritidslivet eller i byens offentlige rum. Det har Københavns Kommune et stort medansvar for at sikre — både som hjemby, som opholdssted, som byrum og som arbejdsplads.

Denne politik er en fælles ramme for kommunens kønsligestillingsindsatser i et forpligtende samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger de næste fire år. Formålet med politikken er at arbejde for, at alle borgere, brugere af byen og ansatte — uanset køn — er lige stillet i kommunens ydelser, tilbud og arbejdspladser. Kønsligestillingspolitikken består af en vision og en række indsatsområder for kommunens arbejde med kønsligestilling blandt byens borgere, brugere af byen og kommunens ansatte i 2023-2026.

I København skal alle uanset køn og seksuel orientering kunne følge deres interesser og være en del af fællesskaber.

Baggrund

Borgerrepræsentationen vedtog i 2021 at styrke kommunens kønsmæssige ligestilling ved at samle indsatser på området og oprette en ligestillingsenhed i Økonomiforvaltningen. Det blev også besluttet, at der skal udvikles en politik med fokus på ligestilling mellem kønnene blandt borgere og ansatte i Københavns Kommune.

Politikken tager udgangspunkt i forskning og erfaring på området. Den er udarbejdet med input fra NGO'er, faglige organisationer, kommuner og de syv forvaltninger i Københavns Kommune. Derudover har Københavns Kommunes Centrale Ligestillingsudvalg bidraget til politikken indhold.

Begrebsafklaring

Kønsligestilling

Kønsligestilling betyder, at alle uanset køn har lige rettigheder og muligheder. I Danmark sikrer ligestillingsloven, at ligestilling mellem køn er en formel og grundlæggende rettighed. Københavns Kommune er ansvarlig for at realisere loven ved at sikre, at kommunens ydelser, kultur og værdier understøtter ligestillingen. I denne politik henviser ordet kønsligestilling derfor til Københavns Kommunes ambition om, at kommunens borgere og ansatte, uanset køn, har lige muligheder i kommunens ydelser og på kommunens arbejdspladser. På den måde bruges kønsligestilling også som et redskab til at modvirke sexismen og/eller diskrimination.

Køn

Politikken bruger begrebet køn som en samlet betegnelse for køn, kønsidentitet og kønsudtryk. Det kan både betyde mænd, kvinder, nonbinære og andre kønsidentiteter. Køn kan altså bruges som en bred betegnelse for de normer og forventninger, vi har til os selv og hinanden med hensyn til udseende, evner og adfærd.

Ud over køn har f.eks. seksuel orientering, etnicitet, alder og/eller handicap indflydelse på vores måde at forstå os selv og hinanden på. Flere dele af menneskers identiteter, som f.eks. køn, seksuel orientering, klasse, etnicitet, religion, fysiske eller psykiske evner m.m., kan tilsammen medføre særlige oplevelser med forskelsbehandling, diskrimination eller stigmatisering. Dette kaldes intersektionalitet. Derfor har politikken en bred tilgang til, hvilke indsatser, der har relevans og effekt, når vi arbejder med ligestilling mellem køn samt forebyggelse af diskrimination på baggrund af køn. Det er også grunden til, at politikken indeholder indsatsområdet LGBT+, som handler om ligestilling for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og andre, der bryder med normerne for seksuel orientering og/eller køn.

Vision

I Københavns Kommune arbejder vi for 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. En by for alle.

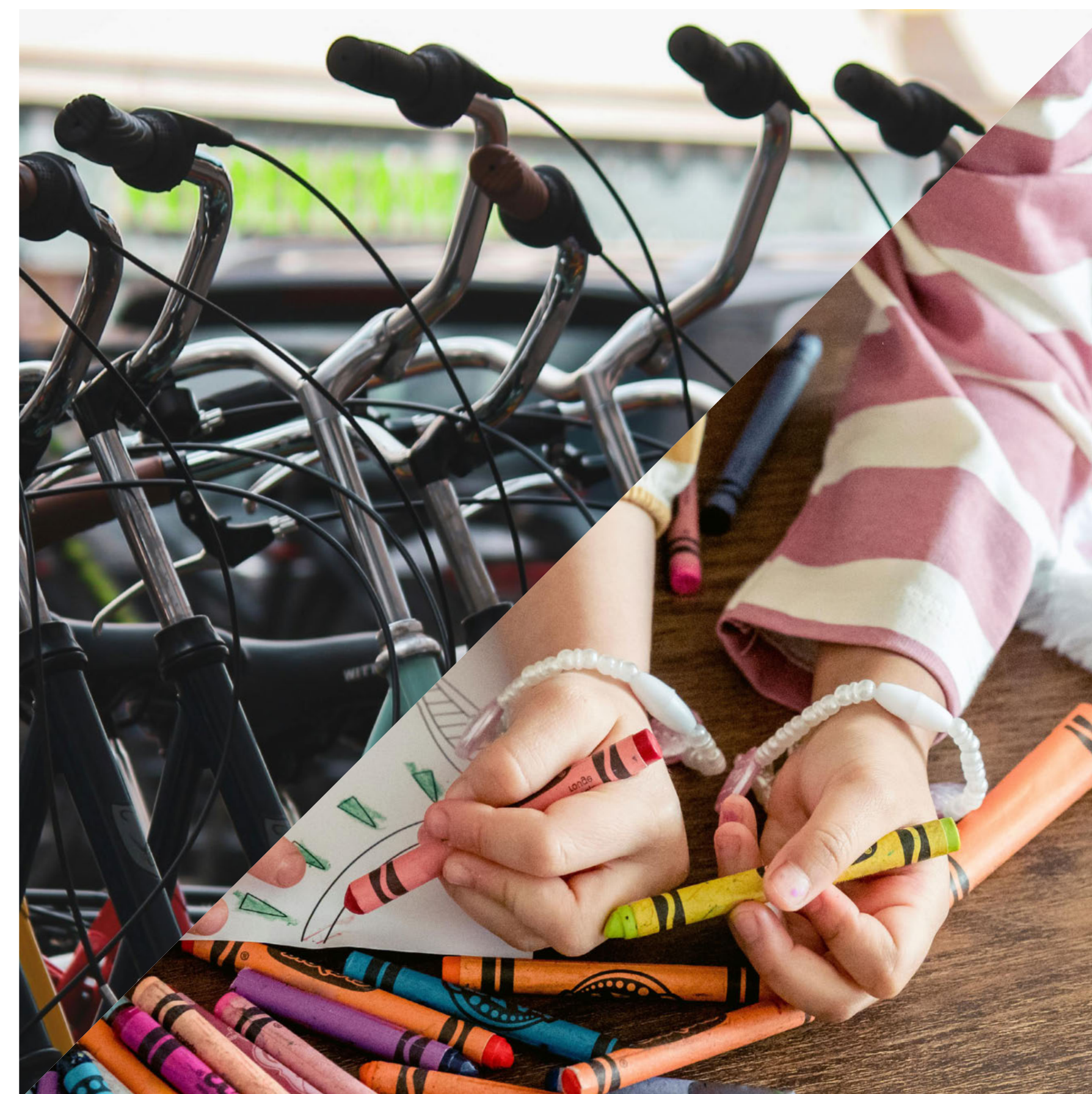
Indsatsområder / københavnernerne

Vi arbejder for, at kommunens tilbud, kultur og værdier understøtter, at kommunens borgere har lige muligheder i kommunens ydelser.

Alle københavnere skal - uanset køn og seksuel orientering — kunne udtrykke sig, lege, lære, arbejde og dyrke deres interesser i daginstitutioner, i skoler, på bosteder eller plejehjem.

Børn, unge og deres forældre

Københavns Kommunes dagtilbud, fritidstilbud og folkeskoler skal give plads til forskellighed. Alle børn og unge uanset køn og seksuel orientering skal føle sig trygge, og opleve, at de hører til. Alle børn skal kunne udfolde sig i leg og læring i skoler og dagtilbud. Og alle børn og unge skal trives, løftes fagligt og komme godt videre fra folkeskolen. Uanset hvem de er, og hvilket køn eller seksuel orientering, de har. Derudover skal alle forældre opleve at være inddraget og have lige adgang til samarbejdet med deres børns dagtilbud og skole. Det kræver bl.a. opmærksomhed på trivslen blandt og samarbejdet omkring børn og unge med LGBT+ baggrund. Derfor arbejder Københavns Kommune på at tilbyde lige muligheder for udvikling, og en mangfoldighed af aktiviteter i hverdagen i skoler og dagtilbud.



Sundhed, omsorg og særlige sociale behov

Københavns Kommunes sundheds- og omsorgstilbud samt sociale tilbud skal rumme københavnernes forskelligheder også i forhold til køn og seksuel orientering. For at opnå øget lighed i sundhed er der desuden i nogle tilfælde behov for differentierede indsatser for at sikre plads og særlig støtte til dem med størst behov. Derfor vil Københavns Kommune være opmærksom på de væsentlige kønsforskelle, der gør sig gældende i forhold til helbred, sundhed og trivsel, og på den mangfoldighed, der kendetegner københavnere. Det gælder også i de tilfælde, hvor køn og/eller seksuel orientering kan sætte borgerne i en særlig udsat, utryk eller sårbar position. Københavns Kommune har med andre ord modet til at behandle borgerne forskelligt, når der er behov for det. Københavns Kommune vil derfor møde borgerne med blik for, hvordan køn og seksuel orientering har betydning for deres situation og behov for støtte i sundheds- og omsorgstilbud samt sociale tilbud.

Beskæftigelse og integration

Københavns Kommunes beskæftigelses- og integrationsindsats skal understøtte kønsligestilling ved at fremme mangfoldighed og inklusion på arbejdsmarkedet af alle uanset køn og seksuel orientering. I Københavns Kommune tror vi på, at kompetencer eller jobmotivation findes og kan dyrkes hos alle, som kan varetage et arbejde. Vejledningen af ledige københavnere skal derfor understøtte kønsneutrale job- og uddannelsesvalg, og sikre, at de ikke begrænses af forventninger til særlige job på grund af deres køn. Derudover vil Københavns Kommune i kontakten med borgere, virksomheder, samarbejdspartnere mv. udfordre eventuelle fastlåste forventninger til ledige kandidater baseret på f.eks. køn. Endelig vil Københavns Kommune understøtte, at alle der vil, kan indgå på arbejdsmarkedet og ikke, mod egen vilje, fastholdes i negativ social kontrol.

Fakta / Negativ social kontrol

Negativ social kontrol er, når den enkelte underlægges så stærk en begrænsning af sine handlemuligheder og selvbestemmelse, at det bliver et brud på rettigheder, fører til mistrivsel og bliver en hindring for at deltage i samfundet som aktiv og fulgyldig borger. F.eks. er jobcenteret i kontakt med kvinder, som oplever pres fra familien i forhold til arbejdsmarkedsrådighed.

Kultur- og fritidsliv

Københavns Kommunes kultur- og fritidsliv skal understøtte kønsligestilling med mangfoldige og inkluderende kulturtilbud for alle københavnere uanset køn og seksuel orientering. Derfor inviteres bredt til kreativitet med plads til mange forskellige aktører. Det er afgørende, at Københavns kulturliv repræsenterer den diversitet, der kendetegner byen og skaber indhold, der danner, oplyser og udvikler byens borgere. Derfor er det også afgørende, at der bliver arbejdet aktivt med kønsligestilling i organisationer, institutioner og aktiviteter på kultur- og fritidsområdet. Det involverer bl.a. fokus på mangfoldige tilbud, der imødekommer borgere forskelligt, når der er behov for det. En styrket kønsligestillingsindsats skal sikre, at alle har lige muligheder for at kunne udfolde sig, og at både kunst, kultur og aktivitetstilbud består af rummelige og inkluderende fællesskaber.

Byudvikling, miljø og mobilitet

Københavns Kommunes gader, pladser, natteliv og offentlige rum skal rumme alle københavnere. Alle skal kunne færdes uden frygt i det offentlige rum uanset køn og seksuel orientering. Og alle skal have mulighed for at deltage, udfolde sig og tage medansvar for byens udvikling. Derfor vil Københavns Kommune planlægge byen, så den understøtter fællesskab, aktivitet, mobilitet og klimahensyn, samt invitere til medansvar og hensyn til byens rum og miljø på tværs af bl.a. køn. I Københavns Kommune planlægger vi som udgangspunkt byrum for alle, men vi anerkender også, at der kan være brug for at etablere byrum med særlig fokus på f.eks. ældre, børn, kvinder/mænd eller LGBT+ personer for at fremme deres oplevelse af tilhørshold i byen. Det er vigtigt, at København både tilbyder forskellige byrum på tværs af byen, og at de enkelte byrum indbyder til forskellige aktiviteter. En måde at sikre dette er ved at inddrage borgere i forbindelse med større projekter i byrummet samt ved i borgerinddragelsen at være opmærksom på at få repræsenteret flest mulige befolkningsgrupper også på tværs af køn.



LGBT+

Københavns Kommune vil møde LGBT+ borgere med øje for, at deres identitet og baggrund giver den enkelte københavnner særlige oplevelser, muligheder og udfordringer. Alle københavnere skal have mulighed for at leve et godt og sundt liv, hvor identitet, udtryk og seksuel orientering ikke påvirker trivsel og sundhed. Det kræver tidlig opmærksomhed og fokus på trivslen blandt børn og unge med LGBT+ baggrund. Og så kræver det fokus på trykthed og forebyggelse af diskrimination i bl.a. skoler, dagtilbud og i nattelivet. Derfor arbejder Københavns Kommune for at støtte og rumme en mangfoldighed af bl.a. kønsidentiteter, kønsudtryk, seksuelle orienteringer og familieliv, der ligger uden for normen.

LGBT+ er en forkortelse for lesbisk, gay, biseksuel, transkønnet. +et symboliserer, at også andre kønsidentiteter og seksualiteter som f.eks. nonbinær og queer er inkluderet i forkortelsen.



Indsatsområder / ansatte

Vi arbejder for, at kommunens arbejdspladser, kultur og værdier understøtter, at ansatte har lige muligheder. Alle ansatte skal — uanset køn — opleve lighed i ansættelse, forfremmelse, uddannelse, karriereudvikling og ledelse. Det er vigtigt for trivsel, arbejdsglæde og arbejdsfællesskabet og kan bidrage til at styrke kvaliteten af kommunens service til borgerne.

Kommunikation og sprogbrug

I Københavns Kommune vil vi kommunikere i et inkluderende sprog — både internt mellem ledere, ansatte og kollegaer og eksternt i kontakten med byens borgere, besøgende og samarbejdspartnere. Københavns Kommune opfordrer ansatte til at udvise respekt for forskellighed i mødet med hinanden og omverden og til at kommunikere kønsneutralt og inkluderende. Det gør vi bl.a. ved at undgå ordvalg, der kan tolkes som fordomsfuldt, diskriminerende eller nedladende, og ved at kommunikere visuelt på en åben og inkluderende måde. Det fremmer både kønsligestilling og inklusion.

Fakta / Forperson

Den 24. juni 2022 besluttede Borgerrepræsentationen at ændre betegnelsen 'formand' til 'forperson' i Københavns Kommune. Forperson er en kønsneutral betegnelse, der har været anerkendt af Den Danske Ordbog siden 1977 og er et udbredt kønsneutralt alternativ til formand eller forkvinde.

Karriereveje og arbejdskultur

I Københavns Kommunes vil vi have kønsligestilling i rekruttering, udviklingsmuligheder og karriereforløb. Alle uanset køn og/eller seksuel orientering skal have lige muligheder for at udvikle sig og gøre karriere. Kønsligestilling på kommunens arbejdspladser vedrører den enkelte ansattes vilkår, ledelse, organisation og kompetenceudvikling. Det betyder, at alle ansatte på lige fod kan udvikle sig og avancere, får lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi, samt bliver behandlet lige og respektfuldt.

I Københavns Kommune er et godt arbejdsmiljø kendetegnet ved en god og sund arbejdskultur, herunder også forebyggelse og håndtering af sexismen, seksuel chikane og krænkende adfærd. I Københavns Kommune vil vi skabe en arbejdskultur, hvor alle ansatte føler sig trygge, respekterede og godt tilpas.

Barsel og fleksibilitet

I Københavns Kommune anses både barsel og børns sygedage som forældrenes fælles ansvar. Vi vil som arbejdsplads give forældrene lige mulighed for at få familielivet til at gå op, og vil udvise forståelse og fleksibilitet i forhold til ansattes familieliv.

Derfor opfordrer Københavns Kommune alle ansatte uanset køn og familiesammensætning til at tage del i barslen. Derudover opfordrer Københavns Kommune alle forældre til at benytte deres muligheder for i forhold til efter aftale med deres arbejdsplads — at afholde barns sygedage og på denne måde få familielivet til at gå op.

Fakta / Familieformer

Danskernes familieliv er under stor udvikling. Danmarks Statistik har registreret 37 familieformer, hvoraf den mest almindelige er et forældrepar med fælles børn, og den næstmest almindelige er en enlig mor med børn. Andelen af børnefamilier med en enlig forsørger er i vækst, ligesom antallet af såkaldte regnbuefamilier er stigende.

Fra politik til handling

Hvert fagudvalg i Københavns Kommune har ansvar for at arbejde videre med politikken indsatsområder, f.eks. ved at udvikle handleplaner og/eller prioritere indsatser. Det videre arbejde med politikken vil:

1. I videst muligt omfang tage udgangspunkt i viden og data om køn og kønsforskelle, der belyser udfordringer og potentialer for effektfulde indsatser på politikken områder.
2. I videst muligt omfang indeholde indsatser og/eller mål, der kan integreres i forvaltningernes eksisterende indsatser, politikker og planer. På den måde gøres kønsligestilling til en naturlig del af hverdagen.
3. Følges af en årlig afrapportering til Økonomiudvalget. De enkelte fagudvalg kan herudover vælge, om de ønsker yderligere afrapportering på egne områder.

- > **Styrker seksualundervisningen** i folkeskolerne
- > **Tilbyder både** mødre- og barselsgrupper til forældre på barsel
- > **Skaber frirum** til mænd, der har haft kræft eller er pårørende til en kræftramt
- > **Etablerer stofindtagelsesrum** til kvinder
- > **Arbejder med** at imødegå social kontrol gennem rådgivning og vejledning i Jobcenter København
- > **Understøtter** kønsneutrale job- og uddannelsesvalg i Jobcenter København

- > **Stiller krav** til institutioner med et årligt driftstilskud på 1 mio. kr. eller derover om at udarbejde en ligestillingsredegørelse
- > **Opstiller ligestillingskriterier** for alle puljer med kriterier på kultur- og fritidsområdet
- > **Planlægger indsatser** mhp. at få flere piger samt LGBT+ deltagere i foreningslivet
- > **Styrker inklusion** og pigepartnerskaber mhp. at rekruttere flere piger til fodboldklubber



- > **Fokuserer på bred repræsentation** og mangfoldighed ifm. borgerinddragelse vedr. byens udvikling, bl.a. via ny teknologi og mødeformer
- > **Arbejder for tryghed** i byens rum, bl.a. gennem data, kampagner for samtykke, gadebelysning mv.
- > **Etablerer kønsneutrale toiletter** mhp. tilgængelighed og inklusion i byen
- > **Stiller krav om refleksion** over kønsligestilling i indretning og arkitektur af idræts- og kulturhuse, herunder kønsneutrale toiletter og bade faciliteter
- > **Har indgået tilskudsaf tale** med LGBT+ Danmark for 2023 og 2024 mhp. drift af LGBT+ Medborgerhus
- > **Tilbyder LGBT+ kompetenceløft** til fagpersoner på børne- og ungeområdet
- > **Arbejder for** at fremme sundhed og trivsel hos LGBT+ personer i alderen 12-25 år
- > **Skaber støtte**, samhørighed og socialt samvær på LGBT+ profilplejehjemmet Slottet
- > **Understøtter etablering** af en LGBT+ personaleklub
- > **Fjerner stereotyper** i visuelt informationsmateriale til børn i kommunens daginstitutioner
- > **Arbejder på** at opdatere skabeloner, formularer mv. ifm. Barnets lov mhp. at sikre kønsneutralt, inkluderende sprog
- > **Udarbejder supplerende vejledning** om inkluderende kommunikation og sprogbrug blandt medarbejdere
- > **Modarbejder diskriminerende** og krænkende adfærd på arbejdspladser gennem øget viden og konkrete værktøjer
- > **Arbejder med biasbevidst ledelse** og rekruttering gennem uddannelse og oplysning af ledere og rekrutteringsudvalg i hele kommunen
- > **Igangsætter initiativer** for at understøtte forældres fordeling af barsel og andel af barn syg
- > **Udvikler vejledning** til ledere om at få medarbejdere godt tilbage efter orlov, herunder bl.a. barsel

Københavns Kommunes kønsligestillingspolitik 2023-2026
— en by med lige muligheder for alle.

Ligestillingsenheden
København 2024

Design: KK Design
Fotos: Unsplash og Pexel