

Ligestillingsenheden

Kønsligestillings- redegørelsen 2026



Indledning

Kønsligestillingsredegørelsen samler data og viden om LGBT+ og kønsligestillingsområdet i Københavns Kommune. Redegørelsen giver et billede af udviklingen ift. kønsligestilling på en række udvalgte områder blandt både borgere i kommunen og blandt kommunens ansatte. Herunder indeholder redegørelsen en status på dels kommunens personalerettede ligestillingsmåltal og dels arbejdet med implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023–2026.

Kønsopdelt data og viden bidrager til at skabe indsigt i, hvordan det står til med ligestilling i København som by og arbejdsplads. Det giver et grundlag for at identificere udfordringer og behov, der knytter sig til køn og seksuel orientering, og som kan have betydning for kommunens borgerrettede og personalerettede indsatser.

Temaerne i redegørelsen er udvalgt i dialog med Det Centrale Ligestillingsudvalg i Københavns Kommune. God læselyst!

Ligestillingsenheden

Resume

Herunder sammenfattes de overordnede konklusioner og opmærksomhedspunkter i arbejdet med LGBT+ og kønsligestillingsområdet i Københavns Kommune.

Tema: Homofobiske holdninger i hovedstadsområdet

En ny undersøgelse fra Statens Serum Institut belyser, at en forholdsvis stor andel af befolkningen, også i hovedstadsområdet, har homofobiske holdninger. Anden forskning peger på, at homofobi kan påvirke LGBT+ personers trivsel og tryghed samt begrænse deres deltagelse i fællesskaber. Begge dele er relevante for Københavns Kommunes indsatser ift. at forebygge diskrimination og styrke inkluderende miljøer for LGBT+ personer både i borgerrettede indsatser og på kommunens arbejdspladser.

Tema: Et kønsopdelt arbejdsmarked og uddannelsesvalg

Undersøgelser viser, at kønsopdeling i uddannelsesvalg og på arbejdsmarkedet også gør sig gældende i Københavns Kommune, og at kønsopdelingen begrænser rekrutteringsgrundlaget og fastholder skæve fordelinger i kommunen. Det peger på, at arbejdet med at bryde kønsstereotype valg og at styrke rekruttering på tværs af køn, herunder i samarbejdet mellem uddannelse og arbejdsmarked, fortsat er relevant bl.a. ift. at imødegå udfordringer omkring manglende arbejdskraft.

Tema: Midtlivets betydning for trivsel og arbejdsliv

En tredjedel af Københavns Kommunes medarbejdere er kvinder mellem 45 og 65 år. Det betyder, at en stor del af medarbejderne befinder sig i en livsfase, hvor undersøgelser viser, at hormonelle forandringer kan påvirke trivsel og arbejdsevne. Undersøgelser og erfaringer fra andre viser også, at øget viden og åbenhed på området kan understøtte fastholdelse, reducere sygefravær og styrke arbejdsmiljøet.

Udvikling i kommunens ligestillingsmåltal

Københavns Kommune har haft måltal for ligestilling siden 2013, og de nuværende måltal gælder for perioden 2023-26. Udviklingen i denne periode viser, at der er opnået en mere ligelig kønsfordeling på de øverste ledelsesniveauer, mens der fortsat ses udfordringer i forhold til fædres brug af barsel. Det indikerer, at ligestilling i arbejdsliv og familieliv fortsat udgør et opmærksomhedspunkt.

Implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026

De enkelte fagudvalg har haft mulighed for selv at tilrettelægge rammerne for implementeringen af kønsligestillingspolitikken. Nogle udvalg har valgt at udfærdige handleplaner, hvor andre har valgt at integrere arbejdet i øvrige strategier og handleplaner. Samlet viser de her i redegørelsen præsenterede indsatser, at arbejdet med kønsligestillingsindsatser i regi af kønsligestillingspolitikken er både omfangsrigt og vidt forgrenet i kommunen.

Indhold

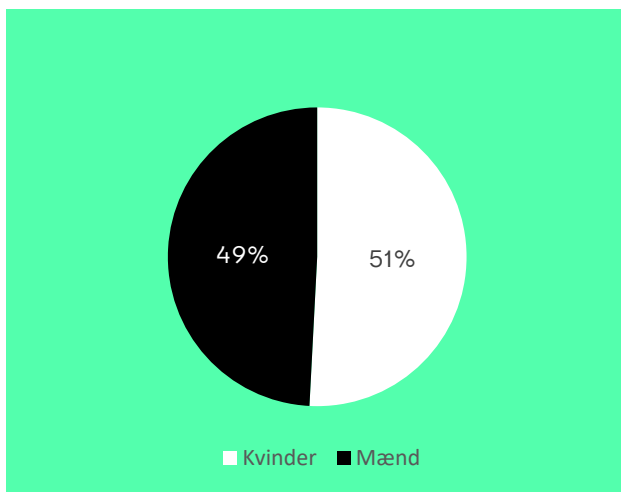
Indledning.....	2
Resume	3
Indhold.....	4
Kønsligestilling blandt borgere og ansatte i Københavns Kommune.....	5
<i>Tema: Homofobiske holdninger i hovedstadsområdet</i>	7
<i>Tema: Det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg</i>	10
<i>Tema: Midtlivets hormonelle forandringer og betydning for trivsel og arbejdsliv</i>	15
Københavns Kommunes ligestillingsmåltal.....	17
Implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026.....	23
Børn, unge og deres forældre	23
Sundhed, omsorg og særlige sociale behov	24
Beskæftigelse og integration	25
Kultur- og Fritidsliv.....	26
Byudvikling, miljø og mobilitet	27
LGBT+	30
Kommunikation og sprogbrug	33
Karriereveje og arbejdskultur	35
Barsel og fleksibilitet	37
Referencer	38

Kønsligestilling blandt borgere og ansatte i Københavns Kommune

I 2025 bor der i alt 671.714 københavnere i Københavns Kommune. 341.408 piger og kvinder og 330.306 drenge og mænd.

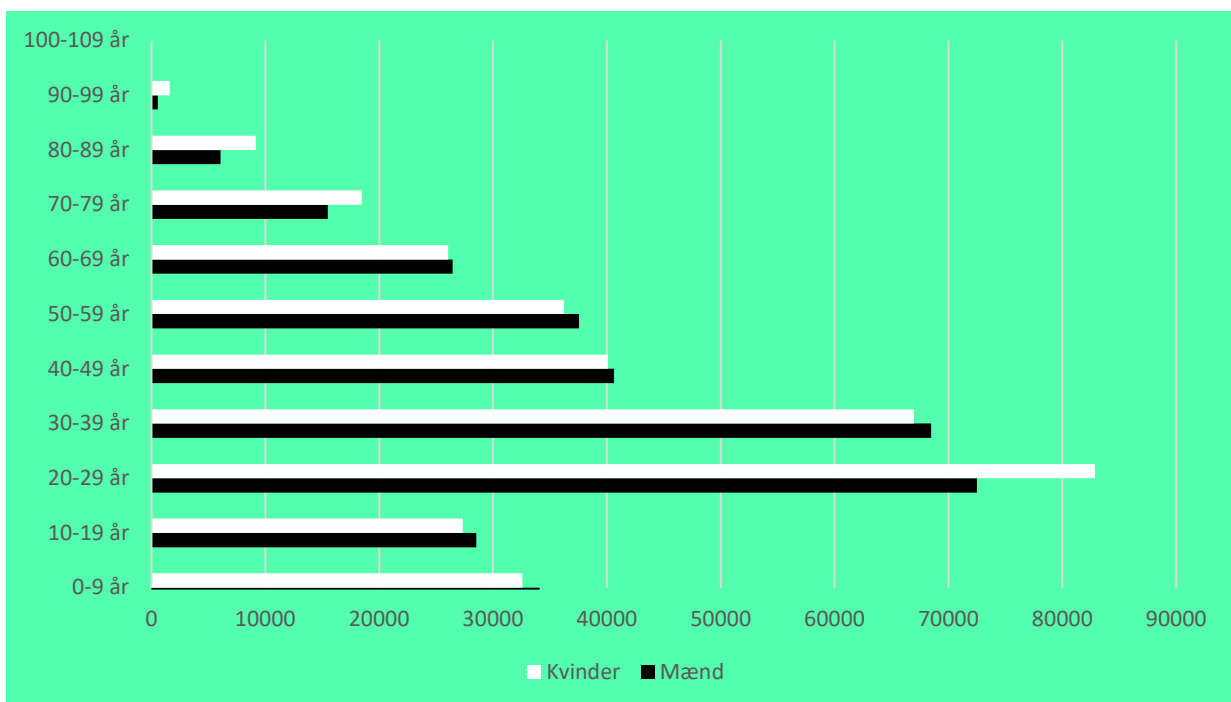
Der er lidt flere kvinder i aldersgruppen 20-29 år, men ellers går en ligelig kønsfordeling igen på tværs af aldersgrupper (Danmarks Statistik, 2025).

Figur 1: Kønsfordeling blandt københavnere



Kilde: Danmarks Statistik. Folketal, København, januar 2026

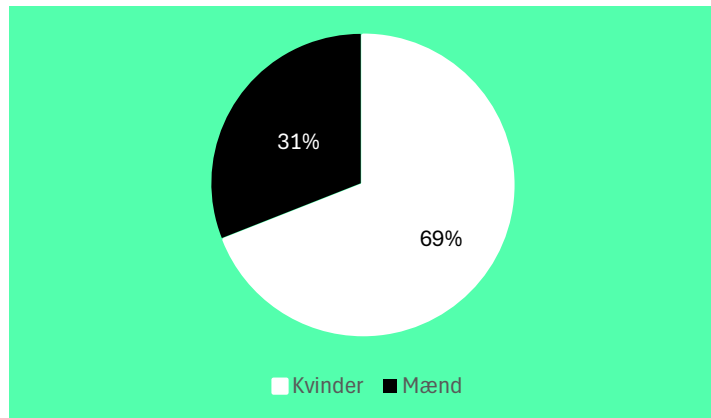
Figur 2: Køn- og aldersfordeling blandt københavnere



Kilde: Danmarks Statistik. Folketal, København, januar 2026.

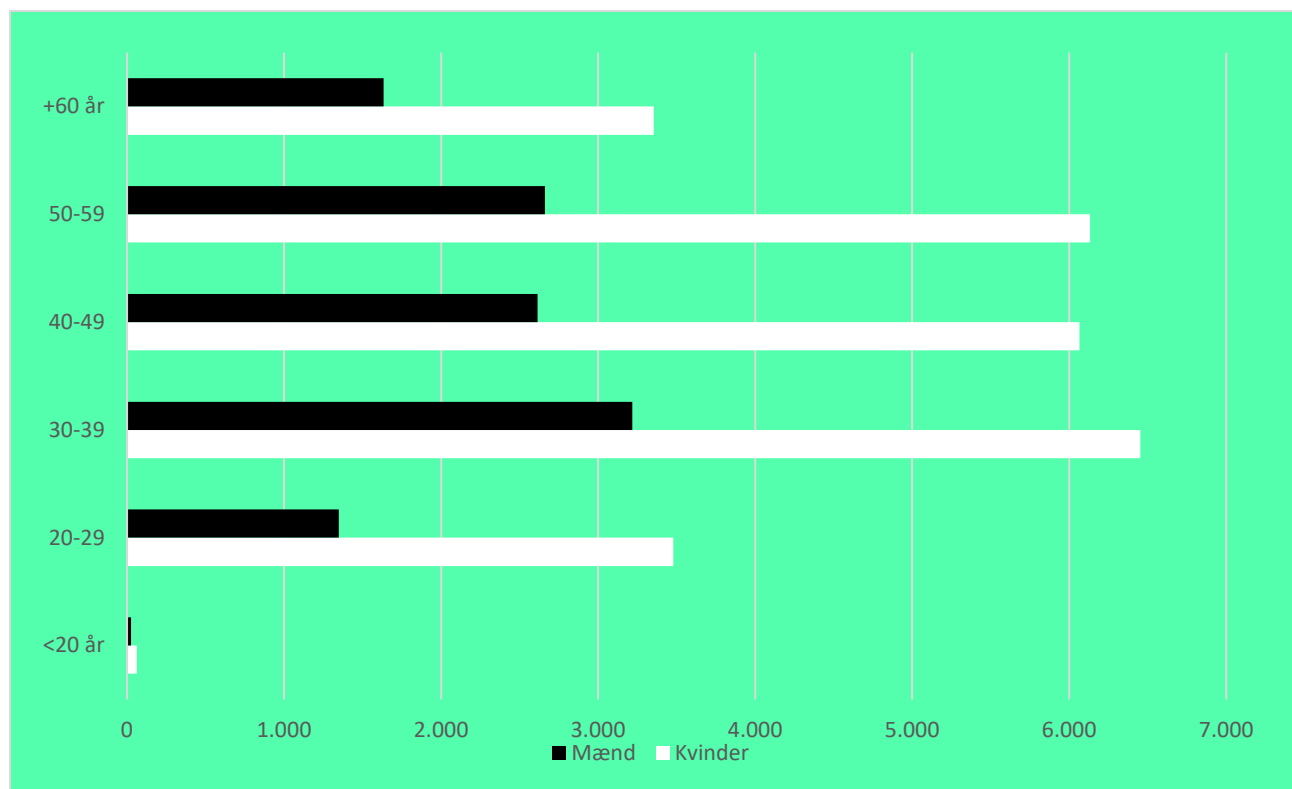
Københavns Kommune har i alt 50.834 ansatte. Heraf 35.101 kvinder og 15.730 mænd. Det svarer til 69 % kvinder og 31 % mænd (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, 2025). Forholdet mellem antallet af kvinder og mænd blandt kommunens ansatte er relativt stabilt på tværs af aldersgrupper.

Figur 3: Kønsfordelingen blandt ansatte i Københavns Kommune



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Lokale Løndata. Alle ansatte i Københavns Kommune inkl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte, december 2025.

Figur 4: Køns- og aldersfordelingen blandt ansatte i Københavns Kommune



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Lokale Løndata. Alle ansatte i Københavns Kommune ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte, december 2025.

Tema: Homofobiske holdninger i hovedstadsområdet

Negative holdninger til køn og seksualitet kan have betydning for trivsel, mental sundhed og oplevelsen af tryghed i hverdagen. Forskning peger på, at homofobiske holdninger kan bidrage til minoritetsstress og øget risiko for mental mistrivsel blandt LGBT+ personer. Homofobiske holdninger kan bl.a. komme til udtryk i krænkende adfærd og for både LGBT+ borgere og -medarbejdere give utryghed i fællesskaber og være en barriere for deres deltagelse i skole-, fritids- og arbejdsliv.

For Københavns Kommune er det derfor relevant at have viden om omfanget og karakteren af homofobiske holdninger. Kommunen møder borgere i mange livssituationer, ikke mindst børn og unge, og er samtidig en stor arbejdsplads med ansvar for at forebygge krænkende adfærd og sikre trygge og inkluderende miljøer for medarbejderne.

En ny undersøgelse fra Statens Serum Institut og Aalborg Universitet giver for første gang et samlet billede af omfanget og karakteren af homofobi i Danmark, herunder i hovedstadsområdet (Andresen et al., 2025). Undersøgelsen bygger på data fra 31.808 personer i alderen 15–89 år og belyser blandt andet holdninger til sex mellem personer af samme køn. Homofobi defineres i undersøgelsen ved, at respondenterne har angivet, at sex mellem to af samme køn er moralsk uacceptabelt.

På landsplan viser undersøgelsen, at ca. hver femte borger (21,7 %) i nogen grad har homofobiske holdninger (Andresen et al., 2025). Undersøgelsen viser samtidig, at de homofobiske holdninger generelt er mindre udbredt i hovedstadsområdet end i resten af landet. Det kan ifølge rapporten blandt andet hænge sammen med højere uddannelsesniveau, bedre økonomi og lavere grad af religiøs tilknytning blandt indbyggerne her.

Køn spiller en central rolle i forhold til homofobiske holdninger. Undersøgelsen viser en markant forskel mellem mænd og kvinder, idet 29,2 % af mændene på landsplan i nogen grad har homofobiske holdninger, mens det gælder 14,4 % af kvinderne. I Region Hovedstaden gælder det 19,2 % af mændene og 10,9 % af kvinderne. Mænd har dermed omtrent dobbelt så ofte homofobiske holdninger som kvinder. Analysen peger på, at denne forskel blandt andet kan hænge sammen med normer omkring maskulinitet, seksualitet og sociale forventninger, som i højere grad påvirker mænds holdninger (Andresen et al., 2025).

Tabel 1: Personer med homofobiske holdninger i Danmark og i Region Hovedstaden

	Andel kvinder	Andel mænd
Danmark	14,4 %	29,2 %
Region Hovedstaden	10,9 %	19,2 %

Kilde: Andresen et al., 2025.

Betydning for Københavns Kommune

Resultaterne i undersøgelsen fra Statens Serum Institut og Aalborg Universitet peger på, at negative holdninger til homoseksualitet fortsat forekommer og kan have betydning for LGBT+ personers trivsel og deltagelse i fællesskaber. Samtidig viser denne og andre undersøgelser, at en relativt større andel af befolkningen i hovedstadsområdet identificerer sig som LGBT+ sammenlignet med resten af landet (Andresen et al., 2025; Institut for Menneskerettigheder, 2023).

For Københavns Kommune er dette særligt relevant, da homofobiske holdninger kan komme til udtryk som utryghed eller krænkende adfærd blandt borgere og medarbejdere. Det peger på et behov for fortsat at fokusere på inkluderende fællesskaber og forebyggelse af diskrimination.

Perspektiv / Indsatser mod homofobi

Undersøgelsen fra Statens Serum Institut peger på, at negative holdninger til homoseksualitet findes. Den viser også, at holdninger varierer på tværs af køn og sociale forhold. Det peger på et behov for fortsat opmærksomhed på normer, sprog og inkluderende miljøer og fællesskaber i arbejdet med at styrke trivsel og inklusion blandt borgere og medarbejdere og herunder forebyggelse af krænkende adfærd.

På nationalt niveau indgår bekæmpelse af homofobi som en del af den nationale LGBT+ handlingsplan 2026-2029, der bl.a. har fokus på at styrke fællesskaber og trivsel for LGBT+ personer, at forebygge hadforbrydelser, homofobi og diskrimination samt at understøtte oplysning og kompetenceudvikling (Regeringen, 2026).

I Københavns Kommune arbejdes der med initiativer om inkluderende kommunikation, forebyggelse af krænkende adfærd og kompetenceudvikling af kommunens medarbejdere, bl.a. i regi af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik.

Tema: Det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg

Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet er udtalt i Danmark (OECD Economic Surveys Denmark, 2024). Opdelingen er særlig tydelig inden for fagområder, som har alvorlig mangel på arbejdskraft, hvilket også gør sig gældende i Københavns Kommune.

Undersøgelser viser, at et kønsopdelt arbejdsmarked har en række konsekvenser. Kønsopdelingen kan blandt andet begrænse mobiliteten mellem sektorer og brancher, hvilket reducerer arbejdsgivernes rekrutteringsgrundlag, og derved øger risikoen for mangel på arbejdskraft. Derudover kan kønsopdelingen medføre forskellige arbejdsvilkår for kvinder og mænd, hvilket kan have betydning for fx arbejdsmiljø og tilbagetrækningsalder (VIVE, 2023; Beskæftigelsesministeriet, 2025).

Tabel 2: Overenskomster med over 60% kvinder

	Andel kvinder	Andel mænd
Professionsbachelor, LC's område	100%	0%
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	100%	0%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	92%	8%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	92%	8%
Tandlæger, KL	89%	11%
Ledere/mellem. ældre og sundhedsomr. mv	88%	12%
Pædagogiske konsulenter	88%	12%
Socialrådg./socialformidlere, KL	88%	12%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	87%	13%
Social- og sundhedspersonale, KL	82%	18%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL	82%	18%
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	78%	22%
Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	75%	25%
Underordnede læger (reservelæger)	75%	25%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	72%	28%
Vejledere/undervisere indenfor besk.omr.	72%	28%
Administration og it mv., KL	71%	29%
Pædagogisk uddannede ledere	70%	30%
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	70%	30%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	70%	30%

Selvudpegede hjælpere	69%	31%
Akademikere, KL	66%	34%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	64%	36%
Øvrige	64%	36%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	63%	37%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	63%	37%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Ligestillingsstatistik. Kønsopdeling på overenskomster i Københavns Kommune, inkl. topchefer, chefer, ledere, mellemledere og basis., samt elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte, december 2025.

*For flere af overenskomsterne i tabellerne gælder, at de kan være afgrænset til få eller omfatte flere fag og uddannelser, fx dækker 'professionsbachelor' over ernærings- og husholdningsøkonomer og professionsbachelor i ernæring og sundhed. Flere oplysninger kan findes på krl.dk.

Kønsopdelingen af arbejdsmarkedet afspejles tydeligt i kommunens medarbejdersammensætning i forskellige brancher og fag. Inden for hovedområderne ældre, sundhed og handicap samt det pædagogiske område er kvinder i markant overtal, mens det tekniske serviceområde skiller sig ud med en lavere andel kvinder. På tværs af hovedområderne er andelen af kvindelige ansatte generelt mellem ca. 60 og 85 %, mens det tekniske område ligger væsentligt lavere (Københavns Kommune, 2025).

Kønsopdelingen kommer også til udtryk ved, at flere fagområder i Københavns Kommune er mandsdominerede, særligt tekniske servicefunktioner, håndværksfag og dele af driftsområdet. Samtidig er mænd underrepræsenterede i centrale velfærdsfag som dagtilbud, skole og ældrepleje.

Tabel 3: Overenskomster med over 60% mænd

	Andel kvinder	Andel mænd
Specialarbejdere mv., KL	9%	91%
Forhandlingskartellets personale	16%	84%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	19%	81%
Teknisk Service	23%	77%
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	30%	70%
Bygningskonstruktører	32%	68%
Tilsynsførende ass., forsorgshjem, KL	39%	61%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Ligestillingsstatistik. Kønsopdeling på overenskomster i Københavns inkl. topchefer, chefer, ledere, mellemledere og basis., samt elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte, december 2025.

*For flere af overenskomsterne i tabellerne gælder, at de kan være afgrænset til få eller omfatte flere fag og uddannelser, fx dækker 'professionsbachelor' over ernærings- og husholdningsøkonomer og professionsbachelor i ernæring og sundhed. Flere oplysninger kan findes på krl.dk.

Opgørelser over tid viser, at kønsfordelingen på tværs af fag og overenskomstområder i Københavns Kommune kun ændrer sig i meget begrænset omfang. Sammenlignet med tidligere år er der overordnet set tale om stabile mønstre, hvor de samme fagområder fortsat er enten kvinde- eller mandsdominerede (Københavns Kommune, 2024; Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, 2025/2026).

Det kønsopdelte uddannelsesvalg som en af årsagerne

Selvom kønsopdelingen af arbejdsmarkedet har flere forklaringer, spiller kønsforskelle i uddannelsesvalg en central rolle. Unge vælger fortsat i høj grad uddannelser, hvor deres eget køn er i flertal, hvilket bidrager til at reproducere opdelingen på arbejdsmarkedet.

Kønsopdelingen viser sig allerede i de unges uddannelsesvalg. En større andel af piger end drenge vælger en gymnasial uddannelse, og blandt erhvervskompetencegivende uddannelser vælger piger oftere mellemlange videregående uddannelser, mens drenge i højere grad vælger erhvervsuddannelser (Danmarks Evalueringsinstitut, 2019).

Opdelingen bliver yderligere tydelig i valg af fagområder. Kvinder dominerer uddannelser inden for sundhed, omsorg og humaniora, mens mænd i højere grad vælger tekniske, naturvidenskabelige og håndværksprægede uddannelser (Tænk tanken Equalis, 2026; Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2025).

Knap halvdelen af de videregående uddannelser havde i 2023 en markant skæv kønsfordeling, hvor ét køn udgjorde mindst 75 % af de studerende (Tænk tanken DEA, 2025). På erhvervsuddannelserne er kønsskævheden desuden stigende, idet andelen af kvinder er faldet fra 43 % i 2016 til 37 % i 2024 (DA Analyse, 2025).

Konsekvenser af det kønsopdelte uddannelsesvalg

Kønsopdelte uddannelsesvalg medfører en mere snæver rekrutteringsbase og øger risikoen for mangel på arbejdskraft i centrale velfærds- og vækstområder, herunder social- og sundhedsområdet samt tekniske og naturvidenskabelige fag. Det udfordrer evnen til at imødekomme demografiske udviklinger, hvor behovet for arbejdskraft stiger (Tænk tanken Equalis, 2026).

Samtidig kan kønsnormer begrænse unges uddannelsesvalg og udfoldelse af potentiale, hvilket udfordrer det frie studievalg og betyder, at talenter ikke bringes fuldt i spil (Tænk tanken Equalis, 2026).

Køn i mindretal på uddannelser er desuden forbundet med øget frafald. På erhvervsuddannelser har kvinder 74 % højere frafald sammenlignet med mændene, når de er i mindretal, mens mænd har 38 % højere frafald i tilsvarende situationer (Institut for Menneskerettigheder, 2020).

Hvorfor er det kønsopdelt?

Kønsopdelingen har rødder tidligt i uddannelsessystemet, hvor unges interesser og valg formes af normer, forventninger, rollemodeller og institutionelle praksisser, som bidrager til at fastholde kønsopdelte mønstre gennem hele

uddannelsesforløbet (Tænk tanken Equalis, 2026; Miljø- og Ligestillingsministeriet, 2025).

På trods af øget opmærksomhed og en række initiativer vælger unge fortsat i høj grad kønsopdelt. Udviklingen mod et mere lige uddannelsesvalg går langsomt og er på nogle områder stagneret (Tænk tanken Equalis, 2026).

Samlet set reproduceres kønsopdelingen i vidt omfang gennem hele livsforløbet, fra uddannelsesvalg til arbejdsmarked, og brydes kun i begrænset omfang over tid (VIVE, 2023).

Betydning for Københavns Kommune

Den kønsopdelte arbejdsstyrke afspejles i Københavns Kommune og har betydning for rekruttering og opgaveløsning, særligt i fagområder med mangel på arbejdskraft. Kønsopdelingen hænger tæt sammen med unges uddannelsesvalg og reproduceres over tid, hvilket kan indsnævre rekrutteringsgrundlaget og påvirke diversiteten i medarbejdergruppen.

I Københavns Kommune arbejdes der allerede med indsatser, der skal understøtte overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked og bidrage til en bredere rekruttering. Analyserne understreger samtidig vigtigheden af fortsat fokus på at bygge bro mellem uddannelsesvalg og arbejdsmarked samt tiltrække og fastholde medarbejdere på tværs af køn.

Perspektiv / Makertalent for piger

Københavns Kommune har iværksat forløbet Makertalent for piger, der har til formål at styrke pigers interesse for teknologi og praksisfaglige kompetencer i udskoling. Forløbet giver deltagerne mulighed for at arbejde med teknologier og designprocesser i et trygt læringsmiljø, hvor der er fokus på at opbygge selvtillid og udfordre forestillinger om uddannelsesvalg.

Baggrunden er, at piger fortsat i mindre grad end drenge vælger tekniske og naturvidenskabelige uddannelser, selvom mange har interesse og potentiale inden for området. Indsatser i grundskolen kan derfor være med til at udvide pigers perspektiver på egne kompetencer og fremtidige uddannelsesmuligheder.

I efteråret 2025 blev der gennemført et forløb med 22 deltagere, svarende til fuld kapacitet. Det forventes, at forløbet udbydes igen i 2026

Kilde: Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen

Tema: Midtlivets hormonelle forandringer og betydning for trivsel og arbejdsliv

Ny forskning, herunder fra den danske KiSO-undersøgelse fra Københavns Universitet viser, at midtlivet er en livsfase, hvor mange kvinder oplever hormonelle forandringer med betydning for trivsel og arbejdsevne (Biener et al., 2025). Samtidig peger andre undersøgelser på, at kvinders overgangsalder fortsat får begrænset opmærksomhed på arbejdspladser og kan have betydning for arbejdsmiljø og fastholdelse (fx DISCUS & Din Sundhedsfaglige A-kasse, 2025).

Ny viden om kvinders overgangsalder

Forskning viser, at overgangsalderens symptomer hos kvinder er både udbredte og komplekse. Symptomerne spænder fra søvnproblemer, kognitive udfordringer og humørsvingninger til fysiske gener som svimmelhed, hjertebanken samt muskel- og ledsmerter og kan samlet påvirke både trivsel og arbejdsevne (Biener et al., 2025).

Mange kvinder oplever symptomer fra midten af 40'erne, og generne kan strække sig over en længere årrække. Overgangsalderen fremstår dermed ikke som en afgrænset periode, men som en livsfase med betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Viden og analyser peger på, at udfordringer relateret til kvinders overgangsalder i midtlivet kan have betydelige samfundsøkonomiske konsekvenser i form af tabt arbejdsfortjeneste, hvilket understreger områdets bredere relevans (Dansk Standard, 2024).

Mænds hormonelle forandringer

Også mænd kan opleve hormonelle forandringer i midtlivet. Forskningsgrundlaget på det område er fortsat begrænset, og sammenhængen til arbejdsliv og trivsel er mindre veldokumenteret, idet forskningen hidtil primært har været rettet mod kvinders overgangsalder.

Betydning for arbejdslivet

Overgangsalderen har en mærkbar betydning for mange kvinders arbejdsliv. Omkring en tredjedel rapporterer nedsat arbejdsevne, hvilket kan føre til øget sygefravær, reduceret arbejdstid og overvejelser om jobskifte (DISCUS & Din Sundhedsfaglige A-kasse, 2025).

Symptomerne kan i nogle tilfælde blive fejltolket som stress eller generel mistrivsel, og overgangsalder er fortsat et emne, som sjældent drøftes åbent på arbejdspladsen. Undersøgelser viser, at med en bevidst indsats i arbejdsmiljøarbejdet kan arbejdspladsen i højere grad understøtte og rumme kvinder, der oplever symptomer på overgangsalder og er påvirket af disse i deres

arbejdsliv, frem for at lade udfordringerne stå som den enkeltes ansvar (Department for Work and Pensions, 2025).

Betydning for Københavns Kommune

33 % af Københavns Kommunes ansatte er kvinder i alderen 45–65 år¹. En væsentlig medarbejdergruppe i kommunen befinder sig således i en livsfase, hvor overgangsalderen kan have betydning for trivsel og arbejdsevne i varierende grad og over tid. Forskningen viser, at en stor andel af kvinder i midtlivet oplever gener ifm. overgangsalderen med betydning for arbejdslivet, og at det være et relevant arbejdsmiljø- og fastholdelsesperspektiv for kommunen. Indsatser og opmærksomhed omkring viden, dialog og håndtering af overgangsalder i arbejdslivet kan i den forbindelse bidrage til at aftabuisere et udbredt, men ofte underbelyst emne. En øget forståelse for kvinders udfordringer forbundet med overgangsalderen kan samtidig bidrage til at skabe en mere inkluderende arbejdsplads og understøtte trivsel og fastholdelse af medarbejdere i midtlivet.

I Københavns Kommune arbejdes der allerede med kortere og mere fleksible arbejdsformer. Erfaringer peger på, at denne type indsatser også vil kunne være relevante i relation til overgangsalder, hvor behovet for fleksibilitet kan variere over tid. Opmærksomhed på overgangsalder i den sammenhæng vil kunne ses som en videreudvikling af eksisterende praksis, hvor øget viden og dialog kan bidrage til at målrette fleksible løsninger til medarbejdere i midtlivet (DISCUS & Din Sundhedsfaglige A-kasse, 2025). Samlet set kan en øget opmærksomhed på området bidrage til at kvalificere eksisterende indsatser, styrke trivsel og fastholde erfarne medarbejdere, herunder på områder, hvor der er udfordringer med mangel på arbejdskraft.

¹ Aldersafgrænsningen 45–59 år anvendes i forskningen som en indikator for den livsfase, hvor overgangsalderen typisk forekommer (Biener et al., 2025).
Antal ansatte er målt i årsværk (fuldtidspersoner) og er eks. elever, fleksjob, ekstraordinært ansatte.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Lokale Løndata, december 2025.
Opgørelsen er baseret på en binær kønsopdeling (kvinder/mænd), som følger tilgængelige registerdata. Det bemærkes, at ikke alle i aldersgruppen identificerer sig som kvinder, og at overgangsalder også kan have betydning for personer, der ikke indgår i denne opgørelse.

Perspektiv / Overgangsalder og arbejdsliv

Der er i stigende grad opmærksomhed på overgangsalderens betydning for arbejdsliv og trivsel i en dansk kontekst. Erfaringer fra danske arbejdspladser peger på, at manglende viden kan betyde, at symptomer på hormonelle forandringer fejltolkes som stress eller generel mistrivsel, hvilket kan føre til u hensigtsmæssig håndtering på arbejdspladsen (Department for Work and Pensions, 2025).

Samtidig peger erfaringer på, at relativt enkle tiltag som øget viden, åben dialog og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen kan bidrage til at understøtte trivsel og fastholdelse blandt medarbejdere i midtlivet (Department for Work and Pensions, 2025). Region Hovedstaden har i den forbindelse igangsat indsatser, hvor overgangsalder indgår som en del af arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø, herunder opkvalificering af ledere og medarbejdere samt øget fokus i arbejdspladsvurderinger og dialog om arbejdsvilkår (Region Hovedstaden, 2025).

Københavns Kommunes ligestillingsmål

Kønsbalance på de øverste ledelsesniveauer

Københavns Kommune har haft mål for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer siden 2013. Den aktuelle måltalsperiode følger kønsligestillingspolitikken i perioden 2023-2026. Måltallene lyder:

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

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 1

Alle syv forvaltninger opfylder ved udgangen af 2025 måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60. Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 4.

Tabel 4: Kønsfordeling og måltalsopfyldelse på lederniveau 1 (direktørniveau) i Københavns Kommune 2023-2025.

	2023			2024			2025		
	Antal ledere	Fordeling (K/M %)	Måltals-opfyldelse	Antal ledere	Fordeling (K/M %)	Måltals-opfyldelse	Antal ledere	Fordeling (K/M %)	Måltals-opfyldelse
BIF	3	67/33		3	67/33		2**	50/50	
BUF	3	67/33		3	67/33		3	67/33	
KFF	3	33/67		3	33/67		3	33/67	
SOF	3	33/67		2*	50/50		3	33/67	
SUF	3	67/33		3	67/33		3	67/33	
KTF	3	33/67		3	33/67		3	33/67	
ØKF	7	43/57		7	43/57		7	57/43	
KK	25	48/52		24	50/50		24	50/50	

Kilde: OPUS Løn og Data pr. 31.12.2025. Der er i data ikke taget højde for ressortændringer pr. 01.01.2026.

Note: I forvaltninger, hvor lederniveau 1 udgøres af tre personer (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), Socialforvaltningen (SOF), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) og Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF)) betragtes en fordeling med én person af det ene køn og to personer af det andet køn som ligelig.

* Pr. 31. december 2024 var der en vakance i SOF's direktion, som fra 1. marts 2025 består af 3 direktører (1 kvinde, 2 mænd).

**Pr. 31. december 2025 var der en vakance i BIF's direktion, som fra 1. marts 2026 består af 3 direktører (1 kvinde, 2 mænd).

I Københavns Kommune samlet set er andelen af kvinder på lederniveau 1 steget fra 48 % i 2023 til 55 % i 2025 (ekskl. vakancer i BIF og SOF). Til sammenligning viser nye data for første gang siden 2023 en tilbagegang i den offentlige sektor, hvor andelen af kvinder i øverste ledelse er faldet fem procentpoint til 42 % (Tænk tanken Equalis, 2026).

Københavns Kommune har gennem kommunens Topledertalentprogram fokus på kønsbalancen i udviklingen af talentfulde ledere på niveau 2 og 3 med henblik på at skabe en ligestillet pipeline til kommunens øverste ledelsesniveauer.

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 2 (ledere, der refererer til lederniveau 1)

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 2 (ledere, der refererer til lederniveau 1, fx centerchefer, afdelingschefer mv.) i 2025 er, at fire ud af syv forvaltninger ikke opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60. I de forvaltninger, som ikke opfylder måltallet, er kvindelige ledere overrepræsenterede, og det er også en kønsfordeling, der generelt gør sig gældende i forvaltningernes personalesammensætning. Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 5.

Tabel 5: Kønsfordeling og måltalsopfyldelse på lederniveau 2 i Københavns Kommune 2023-2025

	2023			2024			2025		
	Antal ledere	Fordeling (K/M %)	Måltals-opfyldelse	Antal ledere	Fordeling (K/M %)	Måltals-opfyldelse	Antal ledere	Fordeling (K/M %)	Måltals-opfyldelse
BIF	17	53/47		15	60/40		12	67/33	
BUF	16	63/38		15	67/33		17	76/24	
KFF	10	50/50		10	50/50		10	50/50	
SOF	15	67/33		12	67/33		12	75/25	
SUF	14	79/21		14	79/21		13	85/15	
KTF*	17	53/47		20	55/45		20	60/40	
ØKF	30	43/57		33	48/52		32	47/53	
KK	119	56/44		119	59/41		116	63/37	

Kilde: OPUS Løn og Data pr. 31.12. 2025. Der er i data ikke taget højde for ressortændringer pr. 01.01.2026.

*I KTF tælles niveau 3-ledere med pga. forvaltningens ledelsesstruktur.

I Københavns Kommune samlet set er andelen af kvinder på lederniveau 2 og 3 steget fra 56 % i 2023 til 63 % i 2025. Stigningen findes i BUF, SOF og SUF, hvilket afspejler overrepræsentationen af kvinder i disse forvaltningers personalesammensætning.

Barsel og børns sygedage

Status på måltalsopfyldelse for fædres andel af barsel

Københavns Kommune har siden 2013 haft to måltal for fædres barsel. Den aktuelle måltalsperiode følger kønsligestillingspolitikken i perioden 2023-2026. Formålet er en mere ligelig fordeling af barsel blandt kommunens ansatte og måltallene lyder:

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

Tabel 6: Andel mandlige ansatte, der har afholdt barsel i Københavns Kommune 2022-2025

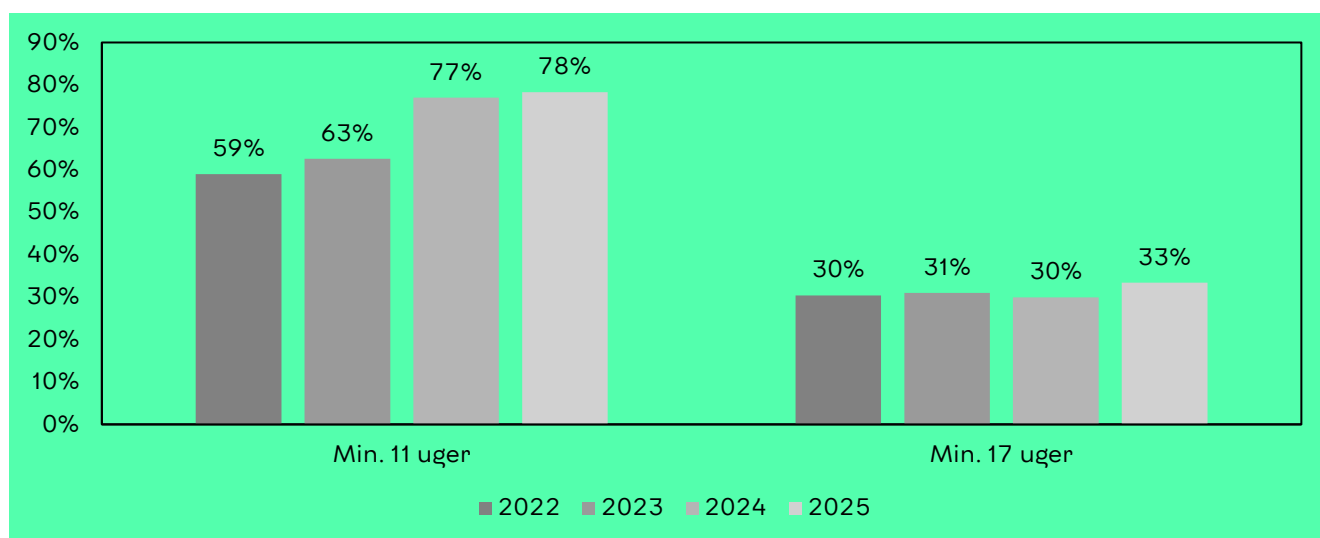
	Min. 11 uger				Min. 17 uger			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
BIF	55%	55%	74%	67%	30%	27%	19%	25%
BUF	63%	67%	79%	80%	36%	34%	35%	34%
KFF	56%	79%	71%	89%	20%	41%	19%	43%
SOF	52%	56%	81%	72%	23%	29%	31%	34%
SUF	50%	51%	68%	71%	27%	27%	32%	27%
KTF	64%	67%	72%	89%	34%	27%	30%	43%
ØKF	64%	60%	80%	82%	25%	27%	19%	29%
KK	59%	63%	77%	78%	30%	31%	30%	33%

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2026.

Københavns Kommune opfylder ikke måltallene for fædres andel af barsel (tabel 6). 78 % af kommunens mandlige ansatte har i 2025 afholdt minimum 11 ugers barsel, hvilket svarer til de øremærkede uger, som ansatte har ret til efter de gældende barselsregler. Måltallet sigter efter 95 %. Det er en forøgelse på 1 procentpoint ift. året før. Derudover har 33 % af de mandlige ansatte afholdt minimum 17 ugers barsel, hvor måltallet sigter efter 60 %. Det er en stigning på 3 procentpoint fra sidste opgørelse, hvor 30 % mandlige ansatte havde 17 ugers barsel.

Tabel 7 viser udviklingen i andelen af mandlige ansatte, der har afholdt minimum 11 og 17 ugers barsel i perioden 2022-2025.

Tabel 7: Udvikling i andel mandlige ansatte, der har afholdt minimum 11 og 17 ugers barsel



Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2026.

I den tid kommunen har haft måltal på området, har der indtil nu ikke været nogen systematisk udvikling i længden af den barsel, som mandlige ansatte i kommunen har afholdt. Udviklingen fra 2023 til 2024 kan formodes at være effekten af de nye barselsregler, der gælder for børn født efter 1. august 2022. Nationale undersøgelser har tilsvarende vist, at de nye barselsregler har haft en effekt på, hvordan barslen fordeles, fx er andelen af fædre, der tager minimum 11 ugers barsel steget fra 21 % til 43 % på nationalt niveau efter reformen (Rockwool Fonden, 2025).

Kvindelige ansatte holder fortsat mere og længere barsel sammenlignet med deres mandlige kolleger (tabel 7 og 8).

Tabel 8: Afholdelse af barsel blandt kvindelige og mandlige ansatte 2025

	Minimum 11 uger (måltal 95 %)	Minimum 17 uger (måltal 60 %)
Mænd, KK samlet Procent (antal)	78 % (408)	33 % (174)
Kvinder, KK samlet Procent (antal)	98 % (1.174)	97 % (1.153)

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2026.

Det er i overensstemmelse med de nationale tendenser, at kvinder fortsat tager mere barsel end mænd, samtidig med at omfanget af mænds barsel har været stigende siden EU's barseldirektiv trådte i kraft i 2022 (Tænketanken Equalis, 2025). Undersøgelser peger desuden på, at attraktive barselsvilkår er blevet et konkurrenceparameter for arbejdsgivere ift. tiltrækning og tilknytning på arbejdspladsen, og at bl.a. oplysning om barselsmuligheder, understøttelse af medarbejderens tilvalg af barsel mv. er et relevant fokusområde for arbejdsgivere (Tænketanken Equalis, 2023).

Status på måltalsopfyldelse for andelen af fædres og mødres afholdelse af børns sygedage

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

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

Tabel 9: Kønsfordeling og måltalsopfyldelse blandt ansatte, med ret til omsorgsdage, der har afholdt børns sygedage i Københavns Kommune 2022-2025

	Andel medarbejder med barn syg		Forskel mellem køn i afholdelse af barn syg (%)			
	Kvinder	Mænd	2022	2023	2024	2025
BIF	75% (297)	72% (87)	6%	6%	5%	3%
BUF	76% (1825)	76% (956)	1%	2%	2%	0%
KFF	74% (138)	61% (90)	15%	13%	18%	13%
SOF	70% (822)	61% (343)	7%	11%	12%	9%
SUF	74% (869)	58% (142)	8%	16%	19%	16%
KTF	73% (226)	70% (205)	9%	8%	6%	3%
ØKF	59% (327)	48% (164)	10%	13%	12%	11%
KK	72% (4486)	67% (1981)	5%	8%	8%	5%

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2026.

Københavns Kommune opfylder måltallet samlet set, da der i 2025 var 5 procentpoint kønsforskel mellem ansatte, der afholdt børns sygedage (tabel 9). Måltallet har, samlet set, været opfyldt i hele måltalsperioden. Der har dog i måltalsperioden været forvaltninger med en kønsforskel på mere end 10 procentpoint. I 2025 gjaldt det Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen samt Økonomiforvaltningen.

At kvinderne fortsat har mere fravær forbundet med børns sygdom end mænd er en tendens, der går igen på landsplan (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2025). Undersøgelser viser imidlertid, at mens kvinders fravær ved børns sygdom ligger nogenlunde stabilt og højere end mænds, er mændenes fravær steget. Det betyder, at kønsforskellen i mænd og kvinders fravær ifm. børns sygedag er mindsket (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2025).

Implementering af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026

Denne del af kønsligestillingsredegørelsen giver en status på implementeringen af Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik 2023-2026. Med kommunens kønsligestillingspolitik har kommunen formuleret en fælles, tværgående ramme, der skal sikre retning og styrke indsatsen på området. Det er de enkelte fagudvalg, der beslutter, om der skal udarbejdes en særskilt handleplan for implementering af kønsligestillingspolitikken på udvalgets område. Kultur- og Fritidsudvalget, Sundheds- og Omsorgsudvalget og Økonomiudvalget har besluttet at udarbejde handleplaner på deres områder. De resterende fagudvalg har besluttet at implementere politikken på anden vis, fx gennem integrering af kønsligestillingsperspektiver i øvrige strategier og handleplaner. I det følgende præsenteres kommunens implementering af kønsligestillingspolitikken gennem en række udvalgte eksempler på indsatser inden for politikens indsatsområder.

Indsatsområder for kønsligestilling blandt københavnere:

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

Indsatsområder for kønsligestilling blandt Københavns Kommunes ansatte:

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

Eksempler på indsatser for københavnere:

Børn, unge og deres forældre

Gratis seksualundervisningsforløb på Åben Skole

Børne- og Ungdomsforvaltningen har i forbindelse med puljen Bedre Seksualundervisning indgået aftaler med forskellige eksterne læringsforløb. Skolerne kan via Åben Skole booke gratis undervisningsforløb hos bl.a. Sex & Samfund, Salaam Film & Dialog samt teaterforestillinger hos Teater Baglandet og Gazart. Alle forløbene under bedre seksualundervisning er blevet afholdt. Der har været stor efterspørgsel efter de forløb som både har haft fokus på

seksualundervisning for elever og kompetenceudvikling til læreren, så læreren bliver klædt på til at kunne varetage seksualundervisningen fremadrettet.

Med budget 26 blev puljen Bedre Seksualundervisning videreført. Der blev også afsat midler direkte til skolernes seksualundervisning i 2026-29.

Sundhed, omsorg og særlige sociale behov

Aktivitetscenter Bispebjerg

Aktivitetscenter Bispebjerg i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder med aktiviteter, der fremmer mænds deltagelse. Aktivitetscentret gør en stor indsats for, at mænd skal kunne spejle sig i andre mænd, når de kommer på aktivitetscenteret. Det opleves, at aktivitetscenteret også er attraktivt for den "yngre generation" af ældre mænd. Aktivitetscentret mærker en positiv effekt af indsatsen og har fokus på at udvide samarbejdet og kendskabet til aktiviteterne, hvor det er muligt, fx er der stor interesse for aktivitetscentrets træningsaktiviteter i den somaliske mandeforening på Nørrebro.

MANDfolk

Center for Demens i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har oprettet en gruppe til mænd, der er pårørende til mennesker med demens. Formålet er at give mændene et pusterum i hverdagen i et aktivt fællesskab med ligesindede mænd. Center for Demens oplever, at det er lykkedes at få kontakt til en gruppe af pårørende, som ikke tidligere har været interesseret i at komme i de mere traditionelle tilbud. Det er lykkedes for nogle af de oprindelige deltagere at danne eget netværk efter endt forløb med indledende støtte fra Center for Demens. Der er indgået et projektsamarbejde med Forum for Mænds Sundhed mhp. at etablere en permanent forankring af netværket.

Mænds mødested i Elefanthuset

Mænds Mødested er et gratis uformelt tilbud fra Center for Kræft og Sundhed i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen til mænd, der har – eller har haft – kræft. Formålet er, at mænd har et mødested, hvor de kan lave meningsfulde aktiviteter sammen, fx drikke kaffe, spille kort, lave mad, dyrke yoga, synge i kor eller bare snakke med andre mænd i samme situation. Der er gennem de sidste par år et stigende antal brugere og aktiviteter i huset. Det er brugerne, der planlægger og afholder aktiviteterne.

Efterfødselstilbud til kvinder, der oplever fysiske komplikationer ifm. graviditet og fødsel

Med Budget 2025 etablerede Sundheds- og Omsorgsforvaltningen et efterfødselstilbud i Center for Genoptræning. Formålet med træningen er at forbedre kropsholdning, forebygge skader, mindske smerter, samt støtte kvinder i at genoptage tidligere motionsformer eller finde nye motionsfællesskaber. I forbindelse med opstart af efterfødselstilbuddet kunne forvaltningen hurtigt konstatere en stor efterspørgsel på forløbet. Derfor blev der afsat midler til at gennemføre 150 ekstra forløb i 2025 (350 forløb i alt). Kapaciteten øges med yderligere 320 forløb fra 2026 og frem. I 2025 blev der opstartet 553 forløb. I

2026 kan der afholdes 800 forløb, mens der i 2027 og 2028 kan gennemføres 1.040 årlige forløb.

Intern formidling af Kønsligestillingspolitikken ved MED-drøftelser

Københavns Kommunes Kønsligestillingspolitik er i perioden blevet drøftet i MED på alle niveauer i Socialforvaltningen. Formålet har været at skabe større kendskab til politikken, og drøfte hvordan der arbejdes med politikken i praksis; herunder drøfte eventuelle behov for at igangsætte initiativer lokalt. Fra MED-drøftelserne blev der tilkendegivet en generel opfattelse af at personalegrupper med diversitet bidrager til bedre arbejdsfællesskab og bedre borgerrettet arbejde.

Sundhedssamtaler ved indskrivning

Som eksempel på et lokalt initiativ er der på Hybelinstitutionen i Center for Børn og Unge i Socialforvaltningen indført sundhedssamtaler ved indskrivning. Samtalerne varetages af en sundhedsfaglig koordinator og har til formål at opnå viden om og indsigt i de unges individuelle behov og situation. Det være sig blandt andet i forhold til køn og seksuel orientering. Det sker med henblik på bedst muligt at kunne yde den støtte og rådgivning de unge har brug for og krav på som led i deres anbringelse.

Beskæftigelse og integration

Modvirke negativ social kontrol

Siden 2021 har Beskæftigelses- og Integrations udvalget haft fem social-kontrol-vejledere ansat i Jobcenter København, hvis primære opgave er at rådgive og understøtte medarbejdere, når de møder borgere, som udviser tegn på negativ social kontrol. Oplysning om rettigheder udgør fortsat et væsentligt fokus i indsatsen, herunder retten til at indgå på arbejdsmarkedet. Derudover er der også fokus på håndtering af konkrete bekymringer om negativ social kontrol med henblik på at støtte den enkelte borger i at bryde med denne og rykke tættere på arbejdsmarkedet. 2021 til og med første halvår 2025 har social-kontrol-vejlederne modtaget i alt 1.675 henvendelser og 604 konkrete borgersager med bekymring om negativ social kontrol. Derudover er der i 2025 afviklet syv oplysningskurser om retten til kønsligestilling i jobcentret.

Kønsneutrale job- og uddannelsesvalg

Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen har en indsats, som skal øge opmærksomheden på ubevidste bias hos medarbejdere, borgere og virksomheder, så beslutninger i beskæftigelsesindsatsen i højere grad baseres på kompetencer, motivation og arbejdsmarkedets behov

I 2026 er der afholdt et gå-hjem-møde om inkluderende samarbejde og hverdagsdiskrimination. Derudover er der lanceret en e-læring om bias samt en faciliteringsguide med øvelser og cases, som kan bruges i afdelingerne til dialog om bias og forebyggelse af hverdagsdiskrimination i både interne samarbejder og i kontakten med borgere og virksomheder. E-læringen er obligatorisk for nye ledere og planlægges desuden anvendt i forbindelse med en uddannelsesdag for tillidsvalgte.

Kultur- og Fritidsliv

Indsatser med henblik på, at flere piger/LGBT+-personer deltager i forenings- og kulturlivet

Piger og LGBT+ personer er underrepræsenterede i forenings- og kulturlivet. Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen arbejder med at nedbryde barrierer og skabe bedre rammer for deltagelse. Der er bl.a. afholdt workshops og oplæg med fokus på ligestilling og inklusion samt igangsat aktiviteter rettet mod minoriteter i byens kulturhuse. Forvaltningen har siden 2020 haft pigepartnerskaber for piger i aldersgruppen 0-18 år med fodboldklubber om at skabe bedre pigemiljøer og tiltrække flere piger. I 2024 blev der indgået 11 nye pigepartnerskaber med fodboldklubber over hele byen. De nye aftaler løber til medio 2027. I perioden 2020-2024 kom der samlet set 1.000 flere pigemedlemmer i klubberne og ca. 100 flere frivillige, der arbejder med piger.

Desuden sætter Københavns Kommunes nye idrætsplan fokus på at gøre flere københavnere fysisk aktive, og her er et naturligt fokus på piger, da bl.a. børnesundhedsprofilen viser, at pigerne bevæger sig mindre i dagligdagen end drengene og er mindre foreningsaktive – især jo ældre de bliver. Derfor er der bl.a. fokus på piger i samarbejdsaftalen med DIF og DGI, der hedder "10.000 flere børn og unge i foreningerne", via bl.a. Ferie Camps kun for piger.

Kriterie om refleksion om ligestilling i alle puljer med kriterier

I Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen gælder, at for alle puljer med kriterier skal der opstilles et kriterie, der stiller krav til ansøgere om at reflektere over ligestillingsforhold i henhold til det formål, der ansøges om støtte til. Ligestillingskriteriet vil blive tilpasset den enkelte pulje og kan derfor variere. Ansøgere vil i deres ansøgning blive bedt om at redegøre for konkrete ligestillingsperspektiver i projektet herunder ligestillingsinitiativer i organisationen og vurdering af målgrupper (mænd, kvinder, andet). Der er indarbejdet et kriterium om ligestilling i Festivalpuljen samt i puljer under Scenekunstudvalget, Musikudvalget, Udvalget for Visuel Kunst, Udviklingspuljen for børn og unge samt Udviklings- og aktivitetspuljen. Der arbejdes fortsat på at implementere kriterium om ligestilling i øvrige puljer, herunder for aftenskoler.

Refleksion om ligestilling i Scenekunstudvalget, Musikudvalget, Udvalget for Visuel Kunst og Folkeoplysningsudvalget

Kultur-, Fritids- og Borgerserviceudvalget opfordrer til, at Scenekunstudvalget, Musikudvalget, Udvalget for Visuel Kunst og Folkeoplysningsudvalget årligt drøfter ligestillingsprofilen på deres område og give en tilbagemelding til Kultur-, Fritids- og Borgerserviceudvalget. Alle fire Udvalg drøfter ligestillingsprofilen på deres område og tilbagemeldingerne bliver forelagt Kultur-, Fritids- og Borgerserviceudvalget ifm. den årlige opfølgning på udvalgets handlingsplan i efteråret 2026.

Krav til institutioner med årligt driftstilskud på minimum 1 mio. kr. om at udarbejde en ligestillingsredegørelse

For alle institutioner i Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen, der modtager et driftstilskud på 1 mio. kr. eller derover, indskrives et krav om, at

institutionerne i forbindelse med de årlige ledelsesberetninger udarbejder en ligestillingsredegørelse. I redegørelsen skal institutionen reflektere over ligestilling i institutionens organisation og aktivitet. Kriteriet om ligestillingsredegørelse er løbende blevet indskrevet i aftaler over de seneste år. I forbindelse med den årlige opfølgning på Kultur-, Fritids- og Borgerserviceudvalget handlingsplan fremhæves unikke eksempler/rollemodeller til inspiration for andre aktører fra redegørelserne. Forvaltningen har ved seneste afrapportering på ligestilling til Kultur-, Fritids, og Borgerserviceudvalget modtaget 25 ligestillingsredegørelser for 2023 og 27 redegørelser for 2024 fra kultur- og fritidsaktører.

Fokus på inkluderende sprogbrug i borgerrettet kommunikation på kultur og fritidsområdet

Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen implementerer inkluderende sprog i den borgerrettede kommunikation, både ved gennemgang af hjemmeside og fokus på inkluderende sprogbrug i annoncering af events. Fx oprettelse af en søgefunktion, som finder alle forekomster af formand, embedsmand mv. og at disse erstattes af et kønsneutralt ord. Forvaltningen anvender Københavns Kommunes guide om kønsinkluderende sprog og er også ved at udvikle en AI løsning til arrangementstekster, så alle tekster kan læses og forstås af alle typer mennesker uanset køn, alder, læsefærdigheder mv. Forvaltningen opdaterer interne vejledninger om krænkende adfærd, og henviser til Københavns Kommunes nye kommunikationsvejledning således, at medarbejdere i forvaltningens kulturhuse er klædt på til at kommunikere uden ubevidst kønsbias.

Byudvikling, miljø og mobilitet

Universelt design

Med implementeringen af universelt design i Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen lægges der vægt på et inkluderende og ligeværdigt menneskesyn i udviklingen af byen. Indretning af vejarealer og byrum kan have betydning for, hvordan forskellige grupper bruger og bevæger sig i byen. Ved planlægning af gaderum, belysning, krydsninger og opholdsarealer kan der derfor være opmærksomhed på, at byens rum opleves tilgængelige og trygge for alle uanset køn, etnicitet, seksualitet, handicap og social baggrund. Der arbejdes løbende med at udbrede viden om universelt design til medarbejdere, koordinere indsatser på tværs af forvaltningen og udvikle redskaber og værktøjer, som kan understøtte medarbejdernes arbejde med at integrere universelt design i projekter og opgaveløsning.

Inkluderende borgerinddragelse

Gennem borgerinddragelse tilstræber Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen at sikre en inkluderende byplanlægningsproces for den mangfoldighed, som københavnere repræsenterer. Invitationer og kommunikation om borgermøder og høringer, herunder på kommunens høringsportal Bliv Hørt, formuleres med

henblik på at opfordre alle borgere uanset køn, etnicitet, handicap og social baggrund til at bidrage med deres perspektiver.

Et eksempel på borgerinddragelse er arbejdet i områdefornyelser i udsatte byområder, hvor lokale styregrupper med beboere, lokale aktører og repræsentanter fra kommunen indgår i arbejdet. I forbindelse med opstart af nyere områdefornyelser er vedtægterne justeret med henblik på at understøtte en bredere repræsentation på tværs af køn blandt beboerrepræsentanterne.

Byrum der afspejler borgernes mangfoldighed

Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen arbejder i byplanlægningen med at udvikle byens rum med fokus på københavnernes hverdagsliv og forskellige behov. Målet er at understøtte en mangfoldig og inkluderende by med lokale miljøer, fællesskaber og naturlige mødesteder for byens borgere. Byplanlægningen og lokalplanprocesserne skal bidrage til at skabe en by, der afspejler befolkningens mangfoldighed, når det gælder køn, etnicitet, seksualitet, handicap og social baggrund. Indsatsen indgår i det løbende arbejde med lokalplanlægning og udvikling af nye og eksisterende byområder samt i dialogen med både kommunale aktører og private udviklere.

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

Økonomiforvaltningen har i forbindelse med borgerinddragelsesaktiviteter om byens udvikling fokus på at sikre, at aktiviteterne henvender sig til alle køn. Ligeledes tilstræbes det ved arrangementer, at talerne repræsenterer forskellige køn. Formålet er at sikre, at alle køn bliver repræsenteret i borgerinddragelsesprocesserne, og at alle har mulighed for at deltage, udfolde sig og tage medansvar for byens udvikling. Kontoret for Planlægning har i 2025 afholdt en bred kommunikationsindsats om Kommuneplan 2024 samt en række borgermøder om lokalplaner sammen med Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen. Inddragelsesaktiviteterne var tilrettelagt med fokus på diversiteten i den københavnske befolkning for at få belyst forskellige behov og perspektiver på byens udvikling. Konkret er der arbejdet med forskellige muligheder for at deltage og komme med input, fx i plenum eller i mindre grupper ved caféborde om et specifikt emne.

Arbejde med mangfoldighed og ligestilling i Københavns kommunes Megaeventstrategi

Økonomiforvaltningen har i implementeringen af Københavns kommunes Megaeventstrategi fokus på, at events arbejder med mangfoldighed, social inklusion og tilgængelighed. Formålet er at bidrage til at skabe events med indhold og rammer, der tiltrækker et mangfoldigt publikum, hvor alle kan føle sig trygge og velkomne. Ved de to megaevents, 3x3 Copenhagen Street Days og Copenhagen Sprint, er kulturindholdet blevet nøje udvalgt for at sikre en lige kønsbalance gennem hele eventets program. Der arbejdes også aktivt med at understøtte lige opbakning til det kvindelige og mandlige løb under Copenhagen Sprint. Her bliver det populære folkecykelløb afholdt lige inden kvindernes løb for at sikre en stor tilskueropbakning. Arrangørerne bag Copenhagen Sprint har desuden en sportslig ambition om at fremme ligestillingen i cykelsporten, og

derfor modtager de kvindelige og mandlige ryttere samme præmiesum ved Copenhagen Sprint, hvilket der ellers ikke er tradition for i cykelverdenen.

Tilgængelighed tænkes i høj grad ind i afviklingen af megaevents for at sikre en mangfoldig deltagelse. Der indtænkes niveaufri adgang og handicaptoiletter, mens der i planlægningen af Copenhagen Sprint 2026 også indarbejdes podier til bedre udsyn for kørestolsbrugere, ekstra handicapparkering samt etablering af en stillezone.

Integrere kønspektiver i arbejdet for at fremme tryghed i byen

Økonomiforvaltningen har tre indsatser, hvori kønspektivet integreres med det formål at styrke arbejdet med at fremme tryghed i byens rum:

- 1) Samtykkekampagnen "Sex med samtykke"
Kampagnen er lavet i regi af Din Betjent-samarbejdet ml. Sikker By, SSP og Københavns Politi, for at styrke oplysning om samtykkeloven til målgruppen 20-28 år. Kampagnen blev lanceret i maj 2025 for anden gang. Der var stor eksponering og synlighed i bybilledet.
- 2) Kønsopdelt data inddrages i den offentlige Tryghedsundersøgelse 2023. Der er fortsat et fokus på køn i tryghedsundersøgelsen. De to tryghedsspørgsmål (tryghed i nabolag og tryghed i aften- og nattetimerne) og spørgsmålet om, hvor i byen folk er utrygge, opgøres på køn. I tryghedsundersøgelsen spørges der til køn (mand, kvinde og andet). I 2025 var der 19 personer, der angav 'andet' som køn. Grundet få besvarelser, er det ikke muligt at lave statistisk analyse af denne gruppes besvarelser. I særundersøgelsen for 2025 var der et fokus på unges utryghed i aften- og nattetimerne. Undersøgelsen viser, at køn har større betydning for tryghed end alder. De unge kvinder er den mindst trygge gruppe og herefter kommer de ældre kvinder, der er mindre trygge end de unge mænd. Undersøgelsen viser, at unge kvinder i større grad oplever uønsket opmærksomhed fra fremmede, og kriminalitetstallene viser, at hvor unge mænd i større grad er udsat for vold, så er de unge kvinder mere udsatte for seksuelle overgreb.
- 3) Nyt fagprincip "Fokus på et trygt natteliv" i Sikker By Strategien 2022-2025. Der arbejdes fortsat for et trygt og sikkert natteliv. Københavns Kommune har flere indsatser, der retter sig mod trygheden i nattelivet. Der er kommunale natteværter og tryghedsvagter, der sørger for at passe på nattelivets gæster, og der er Hovedstadens Beredskab, som på udvalgte dage i julemåneden har samarit stationer placeret på Regnbuepladsen. Kommunen har også et charter for et natteliv uden diskrimination, der bl.a. handler om at sikre, at det skal være trygt for alle at gå i byen.

Deltage i arbejdsgruppe om diversitet i byggebranchen under Byggeriet Samfundsansvar

Økonomiforvaltningen deltager 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. I 2021 til 2023 var Indsatsteamet mod social dumping del af pilotprojektet "Københavns Kommunes anlægsprojekter som inklusionsmotor for flere kvindelige lærlinge i bygge- og anlægsbranchen". I projektet har Indsatsteamet i samarbejde med blandt andet Boss Ladies og NEXT afdækket, hvilke metoder Københavns Kommune i sin rolle som bygherre kan bruge til at øge diversiteten på kommunens bygge- og anlægsprojekter. Projektet resulterede i en række anbefalinger til implementering af diversitetsfremmende krav og tiltag, som fødte ind i et katalog udarbejdet af arbejdsgruppen om diversitet i byggebranchen under Byggeriet Samfundsansvar, hvor Indsatsteamet deltog i perioden.

LGBT+

Transit-gruppesamtaleforløb

Siden 2017 har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i samarbejde med LGBT+ Danmark tilbudt et gruppesamtaleforløb for trans-, non-binære og kønsdiverse personer samt personer med overvejelser om deres kønsidentitet i alderen 15-25+. Transit-gruppesamtaleforløb bidrager til at fremme deltagernes psykiske sundhed og sociale trivsel gennem samtale og refleksion, der leder til styrkelse af identitetsfølelse, oplevelse af nye handlemuligheder og sociale forbindelser. Deltagerne har udtrykt stor tilfredshed med forløbene, og flere deltagere fik forbedret deres selvvaluerede mentale helbred og trivsel under forløbet.

Checkpoint – opsporing af sexsygdomme hos transpersoner og mænd der har sex med mænd

I samarbejde med AIDS-Fondets Checkpoint i København tilbyder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen et helhedsorienteret forebyggelses-, test- og rådgivningstilbud til mænd, der har sex med mænd og transpersoner. Formålet er at forbedre sundhed og trivsel blandt transpersoner og mænd, der har sex med mænd, der er i øget risiko for at få sexsygdomme. De nyeste data fra 2024 fra Statens Serum Institut viser, at otte danske mænd, der har sex med mænd og med bopæl i Københavns Kommune, fik påvist hiv for første gang. Checkpoint i København fandt tre af tilfældene i 2024. Checkpoint finder de hiv-positive tidligt i sygdomsforløbet, hvilket er positivt for den enkeltes helbred. I 2025 er der fundet fem positive test for hiv i Checkpoint i København. Bevillingen til indsatsen udløber ved udgangen af 2026.

Profilplejehjem Slottet for LGBT+ personer

På Slottet kan LGBT+ personer føle sig trygge og dele interesser med de andre beboere – både med og uden LGBT+ baggrund. Med regnbueprofilplejehjemmet har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skabt en tryk ramme for ældre LGBT+ borgere, som ikke nødvendigvis har passeret ind i normen igennem et langt liv. Formålet er at skabe støtte, samhørighed og socialt samvær på Slottet. Slottet blev i 2014 udvalgt til at være regnbueprofil plejehjem. Det estimeres, at der i dag er 12% LGBT+ personer blandt beboerne.

Forebyggelse og bekæmpelse af ensomhed

I samarbejde med LGBT+ Danmark tilbyder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen en besøgstjeneste for ældre LGBT+ borgere i hjemmeplejen, på plejehjem og på aktivitetscentre. I indsatsen arbejdes der også med at udbrede viden til medarbejdere i forvaltningens driftsenheder, der potentielt har dialog med eller kender til borgere i målgruppen. Siden 2021 er der blevet matchet 29 besøgspar. I 2025 har der været 10 aktive besøgspar, som mødes fast. LGBT+ Danmark har udfordringer med at finde seniorer, der vil have en besøgsven, hvorimod de yngre besøgsvenner står i kø for at blive matchet. Derfor står der på nuværende tidspunkt 12 personer i kø for at blive matchet med en ældre.

Opkvalificering i LGBT+ kompetencer til medarbejdere, der arbejder med børn og unge

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen giver tilskud til indsatsen, som tilbydes i samarbejde med LGBT+ Danmark. Formålet med indsatsen er at forbedre trivslen hos børn og unge, som bryder med normer for køn og seksuel orientering. Det sker igennem opkvalificering af medarbejdere, så de får mere viden og redskaber til, hvordan de kan skabe tryggere rammer for børn og unge, som bryder med normer for køn og seksuel orientering. Indsatsen har været tilbudt siden 2023 og består af 20 opkvalificeringer årligt for medarbejdere fra forskellige forvaltninger, og fra 2025 kan medarbejdere på ungdomsuddannelserne i København også få opkvalificering. I 2025 har seks institutioner/ teams i Børne- og Ungdomsforvaltningen benyttet tilbuddet og fem i Socialforvaltningen samt en ungdomsuddannelse. I 2026 har ni institutioner/ teams i Børne- og Ungdomsforvaltningen tilmeldt sig tilbuddet samt seks fra Socialforvaltningen og to fra Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen.

Siden september 2025 har LGBT+ Danmark også haft et rådgivningstilbud til forældre og omsorgspersoner til LGBT+ børn og unge – Queerhood. Bevillingen til begge indsatser udløber ved udgangen af 2026.

Kønsneutrale toiletter/omklædningsrum i idræts- og kulturhuse

Klima, - Miljø- og Teknikforvaltningen arbejder løbende med at øge tilgængeligheden til byens offentlige toiletter i forhold til både kønsligestilling og handicap. Når der etableres nye offentlige toiletter, er udgangspunktet unisex-toiletter. I dag er 141 ud af 174 offentlige toiletter i København unisex eller handicap-unisex. Ved renovering af ældre toiletter arbejdes der også med mulighederne for at etablere unisex- eller handicapvenlige løsninger.

I nye svømmehaller indarbejder Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen kønsneutrale toiletter og såkaldt "flexomklædningsrum", som er mindre, separate omklædningsrum, som kan benyttes af familier eller af personer, som ikke ønsker at anvende de kønsopdelte omklædningsrum. I nye skoleidrætshaller skabes der desuden i en vis grad mulighed for omklædning uden for de kønsopdelte omklædningsrum, da der er krav om en brusekabine i handicaptoiletet. Der er fx indrettet kønsneutrale omklædningsrum i Grøndal Multicenter i 2025. Hvis et større arbejde på dette område skal iværksættes i de nuværende faciliteter, er der behov for at der afsættes økonomi til formålet.

Støtte til værested for LGBT+ flygtninge under LGBT+ Asylum

Med indsatsen viderefører Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen driftsstøtten til organisationen LGBT+ Asylum, som er et værested for LGBT+ personer med flugtbaggrund i København. Værestedet tilbyder bl.a. åben, personlig rådgivning og mentorprogram varetaget af frivillige kontaktpersoner og mentorer baseret på organisationens særlige queer-to-queer metode. Derved får målgruppen konkret erfaring med dansk samarbejdskultur, foreningsdemokrati og motiveres til at opsøge andre interessefællesskaber og foreninger i det danske samfund. Derudover afholdes fællesmøder, hvor aktiviteter og tiltag planlægges, ligesom der er klynge- og samtale-grupper for målgruppen. Det forventes, at værestedet i 2026-2028 vil lægge lokaler til eller være udgangspunkt for 300 aktiviteter for og med brugere og frivillige, i alt 2000 deltagere pr. år.

Støtte til foreningen Sabaah

Foreningen Sabaah har modtaget støtte fra Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen fra 2023-2026. Sabaah er en forening for LGBT+ personer med minoritetsetnisk baggrund, som bl.a. har til formål at forebygge, at LGBT+ personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination. Foreningen tilbyder rådgivning, kurser og ugentlige netværksaftener mhp. at skabe trygge fællesskaber og støtte personer, der lever som dobbeltminoritet. Samtidig arbejder foreningen med oplysning og undervisning om målgruppens levevilkår gennem arrangementer og undervisningsprojektet Outreach, der henvender sig til skoler, uddannelser, fagpersoner og minoritetsetniske grupper. Foreningen har desuden haft succes med at fungere brobygger og videnspartner for fagpersoner i sager om negativ social kontrol.

Kompetenceudvikling til medarbejdere om LGBT+ på voksenområdet

Opkvalificeringen er målrettet medarbejdere på voksenområdet i Socialforvaltningen og civilsamfundsorganisationer, der møder udsatte LGBT+ personer i deres arbejde. Kompetenceløftet af Socialforvaltningens medarbejdere sker gennem et toårigt opkvalificeringsforløb, som WeShelter faciliterer. Der er i budgetaftale 2024 afsat ca. 1,2 mio. kr. til indsatsen samt til frikøb af medarbejdere. Målet er, at 300 medarbejdere deltager i kompetenceudviklingen i perioden september 2024-december 2026. Der har fra november 2024 til januar 2026 været afholdt 6 workshops med deltagelse af cirka 260 medarbejdere. Der er fortsat fokus på at afholde opfølgende forløb for tilbud, som ønsker dette.

Deltage i Pride Week og Pride Parade (tværgående indsats)

Økonomiforvaltningen arrangerer hvert år Københavns Kommunes 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. Københavns Kommune har deltaget i Copenhagen Pride Parade siden 2012. Ligesom de seneste to år vil der i pride-ugen i 2026 blive afholdt et temaarrangement om LGBT+ på Rådhuset, som Ligestillingsenheden arrangerer. Dertil gentages "Copenhagen Proud"-kampagnen, som fremtræder på reklamesøjler i byrummet i hele pride-ugen, og et kampagnesite, hvor borgere og ansatte kan orientere sig i de KK-aktiviteter, der finder sted i løbet af ugen.

Fastholde Københavns Kommune medlemskab af Rainbows Cities Network

Københavns Kommune er medlem af Rainbow Cities Network og deltager i netværkets aktiviteter. Rainbow Cities Network er et samarbejde mellem byer fra hele verden, der udveksler erfaringer om initiativer på LGBT+ området. Formålet med deltagelse i netværket er at give Københavns Kommune inspiration til nye typer af LGBT+ indsatser og mulighed for at videndele med de øvrige +50 byer såsom bl.a. Berlin, San Francisco, Sao Paulo og Barcelona. Udover inspiration og videndeling giver medlemskabet mulighed for at udbrede kendskabet til Københavns Kommunes indsatser på området og derigennem skabe opmærksomhed omkring København som en LGBT+ imødekommende by og Københavns Kommune som attraktiv arbejdsplads. Gennem arbejdet i Rainbow Cities Network får Københavns Kommune adgang til viden og inspiration, som anvendes til at forbedre byens egne LGBT+ initiativer. Eksempelvis deler medlemsbyerne hvert år LGBT+ indsatser og praksisser, som har vist sig virkningsfulde. Derudover har København i perioden 2024-2026 en plads i bestyrelsen.

Eksempler på indsatser for kommunens ansatte:

Kommunikation og sprogbrug

Oplæg om inkluderende kommunikation og sprogbrug

I Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen er der blevet afholdt flere oplæg om inkluderende kommunikation og betydningen af sprog og kultur på arbejdspladsen. Herunder et fokus på køn og ligestilling på arbejdspladsen, som gav medarbejderne indsigt i ligestillingsperspektiver samt et fælles afsæt for dialog samt betydningen af sprog og kultur i arbejdet med at forebygge krænkende adfærd. Oplæggene indgår i arbejdet med at styrke dialogen om sprogbrug, omgangstone og arbejdspladskultur. De bidrager til øget opmærksomhed på betydningen af kommunikation i samarbejdet og til arbejdet med at understøtte et trygt og inkluderende arbejdsfællesskab.

Metodekatalog til arbejdet med krænkende adfærd

Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen har udarbejdet et metodekatalog til arbejdet med krænkende adfærd i forvaltningen. Materialet skal understøtte en ensartet tilgang til dialog og håndtering af krænkende adfærd lokalt i enhederne. Kataloget indeholder blandt andet samtaleguides, drejebøger og beskrivelser af roller og ansvar for medarbejdere, ledere og tillidsvalgte. Materialet er sendt til ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter og anvendes som grundlag for lokale dialoger om forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

Kønsneutralt og inkluderende sprogbrug

I perioden er der flere steder i Socialforvaltningen blevet arbejdet med kønsneutralt sprog i vejledninger og skabeloner. Blandt andet ved implementeringen af Barnets Lov.

Der har generelt været en opmærksomhed på at sikre kønsneutralitet, hvor det er relevant, fx i udfyldningsfelter, rulle-menuer, etc. Desuden er der blevet arbejdet med forståelsen af forskellige begreber for kønsidentiteter og seksualitet, og der har været fokus på et inkluderende sprogbrug. Dette blev bl.a. understøttet via workshops og spørgsmålskort fra Københavns Kommunes Ligestillingsenhed. Der vil fortløbende blive arbejdet med at sikre kønsneutralitet og et inkluderende sprogbrug.

Fælles principper for mangfoldig repræsentation i visuel kommunikation (tværgående indsats)

Økonomiforvaltningen har udarbejdet og publiceret information om mangfoldighed i visuel kommunikation (billeder og grafik) på intranettet. Formålet er at sikre fælles ejerskab, forståelse og faglig forankring af målsætningen om mangfoldig repræsentation i Københavns kommunes visuelle kommunikation samt give medarbejdere inspiration til at tænke helhedsorienteret, når de bestiller eller producerer visuel kommunikation. KK Design har været med til udarbejdelsen af informationen, og den er tilgængelig for alle forvaltninger.

Supplerende vejledning om inkluderende kommunikation og sprogbrug (tværgående indsats)

Økonomiforvaltningen har udarbejdet en vejledning i inkluderende kommunikation og sprogbrug. Formålet er at forebygge sexistisk kultur og adfærd i hverdagen og derfor at understøtte kommunens medarbejdere i i højere grad at undgå sprog, der ubevidst kan virke stereotyp, nedværdigende, diskriminerende eller krænkende både internt og eksternt. Vejledningen er blevet lanceret internt og ligger tilgængelig på Intra. Vejledningen er udarbejdet med fokus på at sikre høj faglighed og bred relevans. Fx er ansatte på tværs af kommunen kommet med konkrete eksempler fra hverdagen på kommunikation, der kan opfattes som sexistisk, nedsættende eller ekskluderende, som er integreret i vejledningen. Vejledningen er også blevet designet med henblik på at sikre overensstemmelse med nyeste forskning.

Kønsneutrale omklædningsfaciliteter på plejehjem

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen eksperimenterer med at etablere kønsneutrale toilet- og omklædningsfaciliteter til medarbejdere: På plejehjem findes der generelt ikke "kønnede" funktioner, bortset fra omklædningsrum, der traditionelt er opdelt i herre- og dameomklædning. Aktuelt er der fundet en løsning på et plejehjem, som er klar til at gå i entrepriseudbud. Det har som udgangspunkt omklædningsrum fordelt på alle plejehjemmets afdelinger, hvor der er tre mindre aflukkede rum i hver. Det giver plads til afskærmet omklædning, uanset køn eller præference. Arbejdet går videre med udvikling af denne og andre løsninger til kommende plejehjemsbyggerier

Karriereveje og arbejdskultur

Kønsbalanceret ledelse

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningens guidelines for lederrekruttering er der fokus på kønsneutralitet i hele rekrutteringsprocessen, herunder at stillingsopslag bør være kønsneutrale, at flere køn så vidt muligt bør være repræsenteret i ansættelsesudvalg og blandt de kandidater, der indkaldes til samtaler til stillinger på niveau 1 og 2.

Data om kønsfordeling

Som led i arbejdet med ligestilling har en afdeling i Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen gennemført en særlig indsats for at indsamle data om kønsfordelingen blandt medarbejdere målt på en række parametre, herunder lederpositioner, alder, sygefravær, barsel, barns sygedage, lokalløn og faggrupper. Formålet er at skabe et datagrundlag, der kan give indblik i ligestillingssituationen og danne grundlag for drøftelser i ledelsesfora og samarbejdsudvalg om mulige tiltag i organisationen.

Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd

På baggrund af trivselsundersøgelsen TU25 og den fysiske APV i 2025 har Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen haft fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd som en del af opfølgningen i enhederne og i MED-organisationen. Resultaterne er drøftet lokalt, og der er arbejdet videre med handleplaner med henblik på at understøtte trivsel, en respektfuld omgangstone og et godt samarbejde på arbejdspladserne. I samarbejde med Arbejdsmiljø København er der i 2025 gennemført fire obligatoriske workshops om forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd for ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter i forvaltningen. I alt 106 ledere, TR og AMR har deltaget i workshoppen. Fremadrettet afholdes tilsvarende workshops, som led i den løbende kompetenceudvikling i forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

Biasbevidst rekruttering og ledelse

Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen har gennem de seneste år samlet rekrutteringsopgaven i forvaltningen. Forvaltningen arbejder derfor løbende med at optimere arbejdsgange og understøttelse til ledere i form af rådgivning og materialer til rekruttering. I rådgivningen og i udarbejdelsen af materialer lægges der vægt på at anvende et kønsneutralt sprog og undgå bevidste og ubevidste bias. Kommunens e-læring om biasbevidst rekruttering for ansættelsesudvalg er en del af forvaltningens indsats/understøttelse af rekruttering. Desuden fastholdes et fokus på repræsentation af begge køn i ansættelsesudvalg og ved udvælgelse af kandidater til samtale.

Mangfoldighedsnetværk

Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningens Mangfoldighedsnetværk blev etableret i november 2024 og skal understøtte mangfoldighed og inklusion på tværs af forvaltningen. Det fungerer som et rådgivende og inspirerende organ, der sikrer, at flere perspektiver inddrages i udviklingen af initiativer – herunder om kønsligestilling. Netværket består af ca. 20 medarbejdere, der bidrager med input

til årlig handleplan på området. I 2025-2026 omfatter initiativer med relation til kønsligestillingsområdet: Obligatorisk e-læring i biasbevidst rekruttering, TR/AMR/leder-kompetenceudvikling i håndtering af diskrimination, fokus på barselshjul og fleksible vilkår samt generelle inklusionsinitiativer som mulighed for pronomener i mailsignatur. Netværket fortsætter i 2026, og effekter følges via Trivselsundersøgelser og HovedMEDs årlige temadrøftelse om mangfoldighed i forvaltningen.

Kønsperspektiv i udviklingen af Økonomiforvaltningens senkarrierepolitik

Økonomiforvaltningen har ifm. udarbejdelsen af sin senkarrierepolitik inddraget kønsperspektivet bl.a. gennem kønsopdelte data på seniorområdet. Formålet er at belyse, hvilke kønnede problematikker senkarrierepolitikken med fordel kan tage højde for. Indsatsen er afsluttet ifm. at *Politik for den gode senkarriere* blev vedtaget i Hoved-MED i december 2024. Indsatsens fokus på inddragelse af kønsperspektivet i arbejdet med politikken er konkret afspejlet i udformningen af politikkens pejlemærke 4 "Bredt kendskab og lige adgang til ordninger for ansatte i senkarrieren". De i alt 4 pejlemærker beskriver forvaltningens principielle ståsted på seniorområdet. Videre er indsatsen afspejlet i et inspirationskatalog, hvor der er arbejdet med en bred ikke-kønsstereotyp præsentation af ledere og medarbejdere. I forlængelse af indsatsen har der i arbejdet med at implementere politikken været fokus på at udbrede kendskabet til politikken i forvaltningen samt udvikle systemløsninger til at understøtte tilbud om senkarrieresamtaler (seniorsamtaler) og forlængelse af senioraftaler.

Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias (tværgående indsats)

Økonomiforvaltningen har udviklet et digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet alle medarbejdere i kommunen om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Indsatsen er bl.a. en del af Københavns Kommunes 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 tilknytningen. Det digitale oplysnings- og uddannelsesmateriale i form af en e-læring er færdigudviklet og tilgængeligt på Intra og i Plan2Learn under navnet *Nysgerrig på bias, fordomme og hverdagsdiskrimination*.

Mangfoldighed i billeder i KK's jobopslag (tværgående indsats)

Økonomiforvaltningen har fokus på at sikre et kontinuerligt fokus på repræsentation i fotogalleriet til KK's jobopslag ved at understøtte et mangfoldigt rekrutteringsgrundlag på tværs af kommunens serviceydelser og medarbejdergrupper. Formålet med indsatsen er, at Københavns Kommunes jobopslag afspejler en større mangfoldighed og dermed understøtter, at en større og bredere gruppe af kandidater tiltrækkes af ledige stillinger i kommunen. Materialet er færdigudviklet og delt med relevante parter. Materialet indeholder konkrete råd til, hvordan der kan arbejdes med ubevidste bias ifm. nye rekrutteringsbilleder.

Implementering af EU's løngennemsigtighedsdirektiv

EU-direktiv om løngennemsigtighed træder i kraft i 2026, og stiller en række krav til arbejdsgivere, herunder bl.a. opgørelse af kønsopdelt lønstatistik og lønforskelle. Økonomiforvaltningen følger de kommende krav og understøtter implementeringen i Københavns Kommune.

Barsel og fleksibilitet

Vejledning til ledere om at få medarbejdere godt tilbage efter orlov (tværgående indsats)

Økonomiforvaltningen har udarbejdet en 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 opstart efter orlov kan bidrage til tilknytning og fortsat udvikling af medarbejdere, der har haft længerevarende fravær på arbejdspladsen. Vejledningen gøres tilgængelig for ledere og medarbejdere internt i kommunen i 2. kvartal 2026.

Understøtte forældres fordeling af barsel og andel af barn syg (tværgående indsats)

Borgerrepræsentationen (BR) har vedtaget måltal for andelen af fædre ansat i Københavns Kommune, der afholder forældreorlov og for andelen af fædre, der anvender barn syg. 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 genlancerer Økonomiforvaltningen i 2026 kampagnen "Vores barsel" for at belyse, hvordan barselslivet kan se ud med fokus på forskellige barselsordninger, herunder medarbejderperspektiver og casehistorier om emner som onboarding efter barsel, erfaringer med barselsregler, deling af barsel og mere.

Referencer

Oversigt over kønsligestilling blandt borgere og ansatte i Københavns Kommune

- Danmarks Statistik (2025/2026). dst.dk
- Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (2025). krl.dk

Status på homofobi i Hovedstadsområdet

- Andresen, J.B., Graugaard, C., Andersson, M & Frisch, M. (2025). Factors Associated with Moral Disapproval of Same-Sex Sexual Behavior in Denmark: Baseline Findings from the Project SEXUS Cohort Study. Archives of Sexual Behavior, vol. 54, s. 2611–2623.
- Institut for Menneskerettigheder (2023). LGBT+ - hvem og hvor? menneskeret.dk/lgbt-barometer.
- Regeringen (2026). LGBT+ handlingsplan 2026–2029.

Det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg

- Beskæftigelsesministeriet (2025). Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2025. bm.dk
- DA Analyse (2025). Det kønsopdelte uddannelsesvalg lever fortsat - og bliver mere udbredt. da.dk
- Danmarks Evalueringsinstitut (2019). Køn og uddannelsesvalg i 9. klasse - Unges veje mod ungdomsuddannelse. eva.dk
- Institut for Menneskerettigheder (2020). Minoritetskøn på erhvervsuddannelserne. menneskeret.dk
- Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (2025/2026). krl.dk
- Københavns Kommune (2023). Kønsligestillingspolitik 2023–2026. medarbejder.kk.dk
- Københavns Kommune (2024). Kønsligestillingsredegørelse 2024. kk.dk
- Københavns Kommune (2025). Personalepolitisk Redegørelse 2025. kk.dk
- Miljø- og Ligestillingsministeriet (2025). Lige muligheder i uddannelse, arbejde og familien. mim.dk
- OECD (2024). OECD Economic Surveys: Denmark 2024. Paris. OECD Publishing.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2025). Kønsfordeling på universitetsuddannelser 2024. ufm.dk
- Tænketanken DEA (2025). Større frafald blandt minoriteten på kønsskæve uddannelser. dea.nu
- Tænketanken Equalis (2026). Kønnede uddannelsesvalg: En kortlægning af udvikling, årsager og erfaringer med løsninger. equalis.dk
- VIVE (2022). Det kønsopdelte arbejdsmarked i Danmark. vive.dk.
- VIVE (2023). Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked - en videnoversigt. vive.dk

Midtlivets hormonelle forandringer

- Biener, S. N., Jørgensen, T. S. H. & Hybholt, M. (2025). Women in Healthy Transition (KiSO) Survey: a cohort of 153,800 women aged 45–59 years living in Denmark. *European Journal of Epidemiology*.
- Dansk Standard (2024). Økonomiske perspektiver på overgangsalder. ds.dk
- Department for Work and Pensions (2025). Menopause in the workplace. gov.uk.
- DISCUS & Din Sundhedsfaglige A-kasse (2025). Overgangsalder på arbejdsmarkedet. Rapport finansieret af Velliv Foreningen. vellivforeningen.dk
- Københavns Universitet (2025) Kvinder i Sund Overgang (KiSO). National spørgeskemaundersøgelse. kiso.ku.dk.
- Region Hovedstaden (2025). Sådan vil Region H støtte ansatte i overgangsalderen. Pressemeddelelse 23. december 2025. regionh.dk

Københavns Kommunes måltal

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2025): Kvinder passer stadig oftere syge børn - selvom mændene har halet en smule ind. ae.dk
- Københavns Kommune (2026). OPUS Løn og Data (internt dataudtræk), 2025/2026.
- Rockwool Fonden (2025). Fædre tager mere barsel. Rockwool Fondens Analyseenhed. rockwoolfonden.dk
- Tænk tanken Equalis (2023). Diversitetsbarometer 2023. equalis.dk
- Tænk tanken Equalis (2025). Diversitetsbarometer 2025. equalis.dk
- Tænk tanken Equalis (2026). Diversitetsbarometer 2026. equalis.dk