



## Bilag 2

Til Økonomiudvalget

### Afrapportering på Københavns Kommunes personale- rettede ligestillingsmåltal

#### Resumé

Af dette bilag fremgår afrapportering på Københavns Kommunes (KK) personalerettede ligestillingsmåltal. Status for 2023 er, at alle forvaltninger opfylder kommunens måltal for kønsbalance på lederniveau 1, men kun delvist på lederniveau 2. Kommunens måltal om fædres andel af forældreorlov er ikke opfyldt, mens måltallet om fædres andel af barnets sygedage er opfyldt.

#### Sagsfremstilling

KK har haft måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer samt mere ligelig fordeling af barsel siden 2013. Siden 2021 har KK også haft måltal for kønsforskellen i afholdelse af børns sygedage.

Økonomiforvaltningen (ØKF) følger årligt op på KK's måltal og status på tilhørende indsatser indgår i KK's årlige kønsligestillingsredegørelse.

#### Afrapportering på KK's personalerettede ligestillingsmåltal

Nedenfor præsenteres status for de forskellige måltal.

Måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer:

- 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 er, at alle syv forvaltninger opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60, jf. tabel 2.

20-09-2024

Sagsnummer i F2  
2024 - 16561

Dokumentnummer i F2  
6088306

Sagsnummer eDoc  
2024-0297988

Sagsbehandler  
Andrea Kampe Ziska  
Margrethe Diaz

**Tabel 2: Kønsfordeling på lederniveau 1 i KK's forvaltninger**

Lederniveau 1	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	67 % (2)	33 % (1)	3
BUF	67 % (2)	33 % (1)	3
KFF	33 % (1)	67 % (2)	3
SOF	33 % (1)	67 % (2)	3
SUF	67 % (2)	33 % (1)	3
TMF	33 % (1)	67 % (2)	3
ØKF	43 % (3)	57 % (4)	7
<b>KK samlet</b>	<b>48 % (12)</b>	<b>52 % (13)</b>	<b>25</b>

Kilde: Københavns Kommunes data pr. december 2023

\*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.

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 2 er:

- at fire forvaltninger (BIF, KFF, TMF og Økonomiforvaltningen (ØKF)) opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60.
- at BUF, SOF og SUF ikke opfylder måltallet.

Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 3 nedenfor.

**Tabel 3: Kønsfordeling på lederniveau 2 i KK's forvaltninger**

Lederniveau 2	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	53% (9)	47% (8)	17
BUF	62,5% (10)*	37,5% (6)*	16
KFF	50% (5)	50% (5)	10
SOF	67% (10)	33% (5)	15
SUF	80% (11)	20% (3)	14
TMF**	53% (9)	47% (8)	17
ØKF	43% (13)	57% (17)	30
<b>KK samlet</b>	<b>56% (60)</b>	<b>44% (47)</b>	<b>107</b>

Kilde: Københavns Kommunes data pr. december 2023

\*Den ekstra decimal er taget med, fordi der ellers ville opstå en skæv afrunding.

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

På baggrund af ny lovgivning blev KK's måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer ændret i 2023. Derfor kan dette års måltalsopfyldelse ikke direkte sammenlignes med tidligere år. Ved den sidste måltalsopgørelse af det tidligere måltal, hvor ledelsesniveau 1 og 2 blev opgjort samlet, opfyldte fire ud af syv forvaltninger måltallet (se

ØU-sagen den 23. maj 2023). I dette års opgørelse, hvor ledelsesniveau 1 og 2 opgøres særskilt, er der også fire ud af syv forvaltninger, som opfylder de nye måltal.

Måltal for en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte:

- Mindst 95 % af fædre ansat i KK afholder minimum 11 ugers forældreorlov (deres øremærkede barsel)
- Mindst 60 % af fædre ansat i KK afholder minimum 17 ugers forældreorlov (en mere ligelig del af barslen)

Status på KK's måltal for en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte er, at KK ikke opfylder måltallene. Kun 57 % af de mandlige ansatte har afholdt minimum 11 ugers barsel, hvilket svarer til de øremærkede uger, ansatte har ret til efter de gældende barselsregler. Måltallet sigter efter 95 %. Derudover har 21 % af de mandlige ansatte afholdt minimum 17 ugers barsel, hvor måltallet sigter efter 60 %. Måltalsopfyldelsen for KK fremgår af tabel 4.

**Tabel 4: Afholdelse af barsel blandt mandlige ansatte i KK**

	<b>Minimum 11 uger</b> (måltal 95 %)	<b>Minimum 17 uger</b> (måltal 60 %)
Procent (antal)	57 % (311 personer)	21 % (112 personer)

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 20. marts 2024

Der er forskel på, hvor meget barsel de mandlige ansatte i KK's forvaltninger tager. Dog opfylder ingen af forvaltningerne måltallene. KFF har den højeste andel (77 %) af mandlige ansatte, der har afholdt deres øremærkede 11 ugers barsel, hvorimod SOF har den laveste andel (48 %) af mandlige ansatte, der har gjort det samme. I BIF afholdt 26 % af de mandlige ansatte minimum 17 uger, hvorimod 14 % af de mandlige ansatte i SOF gjorde det samme. Mandlige ansattes barsel fremgår forvaltningsvist af tabel 5.

**Tabel 5: Antal mandlige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning**

<b>Forvaltning</b>	<b>Minimum 11 uger</b> (måltal 95 %)	<b>Minimum 17 uger</b> (måltal 60 %)
BIF	53 % (10 personer)	26 % (5 personer)
BUF	61 % (138 personer)	22 % (51 personer)
KFF	77 % (20 personer)	23 % (6 personer)
SOF	48 % (52 personer)	14 % (15 personer)
SUF	52 % (24 personer)	24 % (11 personer)
TMF	65 % (30 personer)	24 % (11 personer)
ØKF	54 % (37 personer)	19 % (13 personer)

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 20. marts 2024

KK's måltal for en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte er ligeledes blevet ændret i 2023 på baggrund af ny lovgivning. Derfor kan dette års måltalsopfyldelse heller ikke direkte sammenlignes med tidligere år. Ved den sidste måltalsopgørelse af de tidligere måltal opfyldte heller ingen forvaltninger måltallene. Effekten af den nye barselslovgivning, og fordelingen af barsel blandt KK's ansatte, vil pga. dataopgørelsesperioden først være synlig i den næste måltalsopgørelse.

Måltal for forældres afholdelse af børns sygedag:

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

Status på KK's måltal for ansattes afholdelse af børns sygedag er, at KK opfylder måltallet samlet set, da der i 2023 var 7 procentpoint kønsforskel mellem ansatte, der afholdt børns sygedage. Det er samme kønsforskel som i 2021, mens der i 2022 kun var 2 procentpoint kønsforskel. Der er desuden fire forvaltninger (KFF, SOF, SUF og ØKF), der i 2023 har mere end 10 procentpoint kønsforskel. Måltalsopfyldelsen fremgår af tabel 6.

**Tabel 6: Kønsfordeling blandt ansatte, der afholder barn syg fordelt efter forvaltning**

Forvaltning	Kvinder 2023	Mænd 2023	Forskel 2021	Forskel 2022	Forskel 2023
BIF	76 %	70 %	9 pp.	3 pp.	6 pp.
BUF	78 %	76 %	4 pp.	6 pp.	2 pp.
KFF	74 %	62 %	10 pp.	13 pp.	12 pp.
SOF	71 %	60 %	9 pp.	1 pp.	11 pp.
SUF	71 %	59 %	8 pp.	8 pp.	12 pp.
TMF	73 %	65 %	6 pp.	7 pp.	8 pp.
ØKF	59 %	47 %	11 pp.	13 pp.	12 pp.
I alt	73%	66%	7 pp.	2 pp.	7 pp.

Status på implementering af indsatser, der skal understøtte KK's måltal fremgår af KK's Kønligestillingsredegørelse 2024 (bilag 1 i denne sag). ØKF følger udviklingen i måltallene mhp. at understøtte og kvalificere kommunens indsats og danne grundlag for anbefalinger af evt. nye tværgående tiltag.