

7. Afrapportering på Københavns Kommunes ligestillingsmåltal for 2019 samt oplæg til nye måltal og initiativer (2020-0129547)

Bilag

Bilag 1 – Datagrundlag vedr. kønsbalanceret ledelse for 2013 samt 2016-2019

Bilag 2 – Datagrundlag vedr. fædres brug af forældreorlov for 2013 samt 2018-2019

Bilag 3 – Initiativer til brug for måltalsopfyldelse på ligestillingsområdet

Med denne indstilling afrapporteres der på status for måltal for ligestillingsområdet i Københavns Kommune i 2019 samt fremlægges nye måltal og initiativer til Borgerrepræsentationen. Afrapporteringen viser, at Københavns Kommune ikke nåede måltallene da de udløb i 2019. Borgerrepræsentationen har besluttet, at der skal udarbejdes et oplæg til fremtidige måltal og initiativer på området. De nye måltal vedrører fortsat kønsbalanceret ledelse og fædres andel af forældreorloven, men måltal foreslås ændret ligesom, at de fremover skal ledsages af konkrete indsatser. Afrapporteringen samt oplægget skal godkendes af Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

Sagsfremstilling

Indstilling

Indstilling om,

1. at afrapporteringen for Københavns Kommunes arbejde på ligestillingsområdet for 2019 tages til efterretning,
2. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel/afvigelse fra en ligelig fordeling (50/50) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere,
3. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 60% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov,
4. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 95% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 9 ugers forældreorlov,
5. at de foreslåede initiativer til brug for målopfyldelse på områderne kønsbalanceret ledelse og fædres brug af forældreorlov, som beskrevet i løsningsafsnittet og bilag 3, godkendes,
6. at det godkendes, at den nye måltalsperiode gælder fra 2020 til og med 2022,
7. at Økonomiforvaltningen vender tilbage med forslag til, hvilke konkrete initiativer Københavns Kommune kan tage for at udvikle en talent pipeline af kvinder, der kunne være i målgruppen for at indtage topposter indenfor økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift,
8. at det pålægges Økonomiforvaltningen at komme med forslag til, hvordan der kan opstilles måltal og andre initiativer for fædres andel i barnets 1. sygedag. Det kan evt. ske i forbindelse med næste afrapportering.

(Økonomiudvalget)

Problemstilling

Københavns Kommune (KK) har haft fokuserede måltal på ligestillingsområdet siden 2013. Her vedtog Borgerrepræsentationen (BR) måltal for hhv. hvor stor en andel af fædre, ansat i KK, som tager forældreorlov (6-årigt måltal) og kønsbalanceret ledelse (3-årigt måltal). Det 3-årige måltal for kønsbalanceret ledelse blev i 2016 forlænget for en ny 3-årig periode. Begge måltal udløb med udgangen af 2019. De daværende måltal på de to områder var følgende:

Kønsbalanceret ledelse:

- et samlet måltal for hele KK om, at der ikke er mere end 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere).
- et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger er over 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere).

Fædres brug af forældreorlov:

- et måltal om, at 40% af fædre ansat i KK afholder mindst 14 ugers forældreorlov.
- et måltal om, at 95% af fædre ansat i KK afholder mindst 8 ugers forældreorlov.

Som følge af, at hverken måltallene for kønsbalanceret ledelse eller fædre på forældreorlov forventedes opfyldt inden måltalsperiodens udløb i 2019, besluttede BR i december 2018, at Økonomiforvaltningen (ØKF) skulle lave et oplæg til fremtidige måltal og med relevante initiativer på ligestillingsområdet, og i processen inddrage en ekstern konsulentvirksomhed og Det Centrale Ligestillingsudvalg (DCL).

Løsning

Først præsenteres status for KK's arbejde på området kønsbalanceret ledelse (det ene af de to områder, der udgør ligestillingsområdet i KK), hvorefter der præsenteres oplæg til fremtidige måltal. Efterfølgende følges samme fremgangsmetode for området fædre og forældreorlov (det andet område, der udgør ligestillingsområdet i KK).

Af rapportering vedr. kønsbalanceret ledelse for 2019

Forskellen i kønsandelene mellem ledere på niveau 1 i KK (adm. direktører og direktører) og rekrutteringsgrundlaget (AC-medarbejdere i KK) var i 2019 på 31 procentpoint. Måltallet om maksimalt 10 procentpoints forskel mellem de to grupper blev dermed ikke opfyldt. Ved måltalsperiodens begyndelse i 2013 var forskellen mellem de to grupper (niveau 1-ledere samt AC-medarbejdere) 23 procentpoint. Det bemærkes i denne sammenhæng, at gruppen af niveau 1-ledere er meget lille, og at få udskiftninger derfor vil kunne have stor effekt på den kønsmæssige sammensætning.

Af tabel 1 fremgår forskellen i kønsandelen mellem ledere på niveau 1 og AC-medarbejdere i hele KK i 2013 samt i årene 2016-2019 (der blev ikke af rapporteret på kønsbalanceret ledelse i årene 2014 og 2015.).

Tabel 1*

| | 2013 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|-----------------|------|------|------|------|
| KK total | 23 procentpoint | 34pp | 39pp | 39pp | 31pp |

*Af bilag 1 fremgår uddybede oversigter over, hvordan KK og forvaltningerne enkeltvist har klaret sig i 2013 samt i årene 2016-2019.

I forhold til lederniveau 2 i KK (ledere, der refererer til en direktion) var der i 2019 fem forvaltninger, der opfyldte måltallet om maksimalt 10 procentpoints forskel i kønsandelene mellem forvaltningens niveau 2-ledergruppe og AC-medarbejderne i forvaltningen (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen samt Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)). Måltallet var dog samlet set ved udgangen af 2019 ikke opfyldt. Ved måltalsperiodens begyndelse i 2013 var der tre forvaltninger, der opfyldte målet: BIF, BUF og SUF. Det bemærkes i denne sammenhæng, at gruppen af niveau 2-ledere er forholdsvist lille, og at få udskiftninger derfor vil kunne have stor effekt på den kønsmæssige sammensætning.

Af tabel 2 fremgår antal forvaltninger, som i 2013 samt i årene 2016-2019 opfyldte målsætningen vedr. forskellen i kønsandelen mellem ledere på niveau 2 og rekrutteringsgrundlaget.

Tabel 2*

| | 2013 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Antal i alt | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |

*Af bilag 1 fremgår uddybede oversigter over, hvordan KK og forvaltningerne enkeltvist har klaret sig i 2013 samt i årene 2016-2019.

Oplæg til fremtidige måltal vedr. kønsbalanceret ledelse

Jf. BR's beslutning fra 2018 har ØKF med input fra alle forvaltninger (via HR-kredsen og kredsen af administrerende direktører) udarbejdet oplæg til fremtidige måltal samt initiativer på ligestillingsområdet. Oplægget har også været forelagt DCL, som ikke har haft bemærkninger til oplægget, samt Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO), der bakker op om de foreslåede måltal og indsatser.

Måltallet for kønsbalanceret ledelse foreslås opbygget på en anden måde end måltallet fra sidste måltalsperiode, der tog udgangspunkt i kønssammensætningen blandt hhv. AC-medarbejdere og ledere på niveau 1 og 2.

Med det nye måltal lægges der op til, at gruppen af niveau 1- og 2-ledere samles i én kategori for at undgå, at ansættelse af enkelte ledere medfører store udsving. Samtidig lægges der op til, at der uanset kønssammensætningen i AC-gruppen i hver forvaltning skal være en ligelig kønsfordeling (50/50) mellem mænd og kvinder, dog fortsat med mulighed for at afvige med op til 10 procentpoint. Dermed er ambitionen om kønsbalanceret ledelse den samme på tværs af forvaltningerne uanset variationer i kønssammensætningen i AC-gruppen.

I TMF foreslås det, at den nævnte gruppe også inkluderer ledere på niveau 3. Dette pga. TMF's ledelsesstruktur, hvor der kun er fem niveau 2-ledere i forvaltningen (vicedirektører).

Konkret foreslås det således, at følgende måltal skal gælde på området kønsbalanceret ledelse:

- at KK har et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel/afvigelse fra en ligelig fordeling (50/50) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere*

* I TMF er lederniveau 3 inkluderet pga. ledelsesstrukturen.

Afrapportering vedr. fædres brug af forældreorlov i 2019

Status for de to måltal for fædres brug af forældreorlov er, at der har været en positiv udvikling fra 2013 til 2019. KK opfylder næsten målet for andel af fædre der afholder minimum 14. ugers forældreorlov, mens KK fortsat har et godt stykke op til at opfylde måltallet for andelen, der afholder minimum 8 ugers forældreorlov, jf. tabel 3.

Tabel 3: Status for måltal for fædres andel af forældreorlov

| Måltal | 2013 | 2019 | Udvikling i procentpoint (PP) | Afvigelse i 2019 fra måltal i pp. |
|--|------|------|-------------------------------|-----------------------------------|
| 40% af fædre ansat i KK afholder mindst 14 ugers forældreorlov | 11 % | 37 % | 26 pp. | 3 pp. |
| 95% af fædre ansat i KK afholder mindst 8 ugers forældreorlov | 43 % | 60 % | 17 pp. | 35 pp. |

Af bilag 2 fremgår uddybede oversigter, hvordan KK og forvaltningerne enkeltvist har klaret sig i 2013 samt i årene 2018-2019 (der blev ikke afrapporteret på fædres brug af barsel i årene 2014-2017).

Oplæg til fremtidige måltal vedr. fædre og forældreorlov

Også på området fædres brug af forældreorlov bakker DCL, kredsens adm. direktører samt CSO op om, at der fortsat skal være ambitiøse måltal. Det foreslås at fastholde de nuværende måltal dog med den justering, at de sættes op fra hhv. 8 til 9 uger og fra 14 til 15 ugers forældreorlov. Det skyldes, at den øremærkede forældreorlov til faderen i forbindelse med Overenskomstforhandlingerne i 2015 blev udvidet med én uge, og fædrene har således i dag syv ugers øremærket forældreorlov med løn. Fædre har derudover to ugers fædreorlov ifm. barnets fødsel, dvs. ni ugers orlov med løn. Dertil har fædre (pga. den kommunale barselsaftale) mulighed for op til yderligere seks ugers forældreorlov. En far i KK kan således holde fædre- og forældreorlov med løn i op til 15 uger i alt, hvilket også afspejles i oplægget til nye måltal for fædres brug af forældreorlov.

Det foreslås således, at følgende måltal skal gælde på området fædre og forældreorlov:

- at mindst 40% af fædre ansat i KK afholder mindst 15 ugers forældreorlov.
- at mindst 95% af fædre ansat i KK afholder mindst 9 ugers forældreorlov.

Initiativer til brug for målopfyldelse på de to ligestillingsområder

Af BR's beslutning fra 2018 fremgår det også, at der skal udarbejdes initiativer, der skal bidrage til, at forvaltningerne når de besluttede måltal. Kredsens adm. direktører og CSO har drøftet de foreslåede måltal og vurderer særligt, at måltallene for fædres brug af forældreorlov er ambitiøse. I sommeren 2019 blev der vedtaget et EU-direktiv om at øremærke to måneders forældreorlov til fædre (skal være implementeret i Danmark senest 1. august 2022). Initiativerne skal dermed også bidrage til, at KK er forberedt til implementeringen af EU-direktivet. På området kønsbalanceret ledelse er flere forvaltninger i mål med måltallene, men det forventes, at initiativerne vil medvirke til en endnu stærkere forankring af ligestillingsarbejdet i forvaltningen. Af bilag 3 fremgår de foreslåede initiativer som også har været drøftet i kredsens adm. direktører og i CSO.

Måltalsperioden

Både DCL, kredsens adm. direktører og CSO bakker op om, at de foreslåede måltal bør gælde i perioden 2020-2022 mhp. at have en tidsmæssig ramme og nogle klare mål, som KK kan arbejde fokuseret hen

imod.

Økonomi

Indstillingen har ingen økonomiske konsekvenser.

Videre proces

Såfremt Økonomiudvalget anbefaler indstillingen, oversendes sagen til Borgerrepræsentationen til behandling på mødet den 20. august 2020.

Søren Hartmann Hede

/ Mads Grønvald

Oversigt over politisk behandling

Økonomiforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget over for Borgerrepræsentationen anbefaler,

1. at afrapporteringen for Københavns Kommunes arbejde på ligestillingsområdet for 2019 tages til efterretning,
2. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel/afvigelse fra en ligelig fordeling (50/50) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1- og niveau 2-ledere,
3. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 40% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov,
4. at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 95% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 9 ugers forældreorlov,
5. at de foreslåede initiativer til brug for målopfyldelse på områderne kønsbalanceret ledelse og fædres brug af forældreorlov, som beskrevet i løsningsafsnittet og bilag 3, godkendes,
6. at det godkendes, at den nye måltalsperiode gælder fra 2020 til og med 2022.

Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 11. august 2020

Dansk Folkeparti fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF1) til erstatning af 3. at-punkt:

“at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 70% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov”.

Enhedslisten og SF fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF2) til erstatning af 3. at-punkt:

“at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 60% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov”.

Enhedslisten, Radikale Venstre, SF og Venstre fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF3) som nyt 7. at-punkt:

“at Økonomiforvaltningen vender tilbage med forslag til, hvilke konkrete initiativer Københavns Kommune kan tage for at udvikle en talent pipeline af kvinder, der kunne være i målgruppen for at indtage topposter indenfor økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift”.

Enhedslisten og SF fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF4) som nyt 8. at-punkt:

“at Økonomiudvalget pålægger Økonomiforvaltningen at komme med forslag til, hvordan der kan opstilles måltal og andre initiativer for fædres andel i barnets 1. sygedag. Det kan evt. ske i forbindelse med næste afrapportering.”

Det af Dansk Folkeparti fremsatte ændringsforslag (ÆF1) blev forkastet med 6 stemmer mod 1. 6 medlemmer undlod at stemme.

For stemte: O.

Imod stemte: A, V og C.

Undlod at stemme: Ø, Å, B og F.

Det af Enhedslisten og SF fremsatte ændringsforslag (ÆF2) blev godkendt uden afstemning.

Det af Enhedslisten, Radikale Venstre, SF og Venstre fremsatte ændringsforslag (ÆF3) blev godkendt uden afstemning.

Det af Enhedslisten og SF fremsatte ændringsforslag (ÆF4) blev godkendt uden afstemning.

Den således ændrede indstilling blev herefter godkendt uden afstemning.

Beslutning

Borgerrepræsentationens beslutning i mødet den 20. august 2020

Dansk Folkeparti genfremsatte følgende ændringsforslag (ÆF1) fra udvalgsbehandlingen, om at 3. at-punkt ændres til:

“at det godkendes, at Københavns Kommune har et måltal om, at mindst 70% af fædre ansat i Københavns Kommune afholder minimum 15 ugers forældreorlov”

Det af Dansk Folkeparti genfremsatte ændringsforslag (ÆF1) blev forkastet med 35 stemmer imod 19. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: Ø, Å, O og Niko Grünfeld (Løsgænger).

Imod stemte: A, B, F, V, C og Fremad.

Indstillingens 1., 3., 4., 6., 7. og 8. at-punkt blev herefter godkendt med 54 stemmer imod 0. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A, Ø, B, F, V, C, Å, O, Niko Grünfeld (Løsgænger) og Fremad.

Indstillingens 2. og 5. at-punkt blev godkendt med 50 stemmer imod 4. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A, Ø, B, F, V, Å, O, Niko Grünfeld (Løsgænger) og Fremad.

Imod stemte: C.

Det Konservative Folkeparti afgav følgende protokolbemærkninger:

“For os er det væsentligste, at det er den mest kompetente ansøger, der bliver ansat uanset køn.”

“Fordeling af barslen skal være et anliggende for den enkelte familie og ikke et krav fra arbejdsgiveren.”