

**Bilag 2 - Oversigt over igangværende ligestillingsinitiativer/tiltag i KK**

<b>Måltal og initiativer 2020-2022</b>	
<i>Besluttet af BR den 20. august 2020</i>	
Ingen forvaltninger må have over 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 Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) er lederniveau 3 inkluderet pga. ledelsesstrukturen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Temadrøftelse i forvaltningernes Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen</li> <li>2. Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltnings ledelser</li> <li>3. Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2</li> </ol>
60 % af fædre ansat i KK afholder mindst 15 ugers forældreorlov	4. Kommunikationsindsats om fædres muligheder for forældreorlov
95 % af fædre ansat i KK afholder mindst 9 ugers forældreorlov	
<b>Yderligere ligestillingstiltag</b>	
<i>Besluttet af BR den 20. august 2020</i>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Hvordan der kan opstilles måltal og andre initiativer for fædres andel af barnets 1. sygedag.</li> <li>6. Hvilke konkrete initiativer KK kan tage for at udvikle en talentpipeline af kvinder, der kunne være i målgruppen for at indtage topposter indenfor økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift.</li> </ol>	
<b>Medlemsforslag fra Venstre</b>	
<i>Besluttet af BR den 22. september 2020</i>	
7. Udarbejdelse af en inklusionsmåling	
<b>Medlemsforslag fra Enhedslisten, SF og Alternativet</b>	
<i>Besluttet af BR den 4. marts 2021</i>	
8. Det koordinerende og overordnede ansvar for arbejdet med ligestilling skal samles under ØU med virkning fra 1. januar 2022, og at ØU herefter har til opgave at varetage en tværforvaltningsmæssige indsats, der proaktivt fremmer ligestillingen blandt alle københavnere, dvs. både ansatte og borgere. ØKF fremlægger et budgetnotat i forbindelse med forhandlingerne om budget 2022.	