



25-11-2015

Sagsnr.
2015-0265419

Dokumentnr.
2015-0265419-2

Til borgmester Pia Allerslev (V)

**Besvarelse af politikerspørgsmål fra V til Økonomiforvaltningen
vedrørende ligestilling**

Borgerrepræsentationens Sekretariat (BR-Sekr.) har den 13. november 2015 modtaget følgende politikerspørgsmål fra Pia Allerslev (V).

1. Økonomiforvaltningen bedes redegøre for, hvordan det går med at efterleve forpligtelserne og måltallene vedrørende kønsmæssig ligestilling i Københavns Kommune, herunder beskrive hvilke konkrete initiativer, der er blevet iværksat samt hvad der konkret gøres for at styrke den kønsmæssige ligestilling, f.eks. ved rekruttering til lederstillinger, til LUP og ved andre ledelsesfremmende initiativer.

2. Økonomiforvaltningen bedes svare på, om det fortsat er muligt at følge med i udviklingen vedr. ligestilling på Københavns Kommunes ligestillingsbarometer, eller bliver denne ordning ikke længere vedligeholdt?

Svar på politikerspørgsmål fra Pia Allerslev (V)

Borgerrepræsentationen har den 22. august 2013 vedtaget et nyt 3-årigt måltal for kønsbalanceret ledelse i KK. Målet er, at der i 2016 for den samlede niveau 1-ledergruppe i Københavns Kommune (adm. direktører og direktører) ikke er mere end 10 procentpoints forskel i forhold til kønsandelen i den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere). Desuden er det målet, at der i forhold til niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel i forhold til kønsandelen i den underliggende rekrutteringsgruppe. Det er således disse målsætninger, der er de gældende.

Ad 1. Status er, at der aktuelt er 24 % kvinder og 76 % mænd blandt niveau 1-lederne i Københavns Kommune. I den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere) er fordelingen hhv. 62 % kvinder og 38 % mænd. Der er således en forskel på aktuelt 38 procentpoint mellem kønsandelen i den samlede niveau 1-ledergruppe og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC'ere), hvorfor måltallet samlet set ikke er opfyldt på nuværende tidspunkt.

I forhold til niveau 2-ledere¹ er det overordnede billede, at nogle forvaltninger lever op til måltallet, mens andre ikke gør, jf. nedenstående tabel med tal fra KRL (Kommunernes og Regionernes

**Center for Økonomi,
afsnit 5**

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1550 København V

E-mail
CQ89@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

¹ Niveau 2-ledere er her opgjort som chefer ansat på løntrin 51.

Løndatakontor) fra august 2015. Som det kan ses, lever BUF og ØKF ikke op til måltallene for niveau 2-ledere, mens de øvrige forvaltninger gør:

Forvaltning	Andel kvinder blandt niveau 2-ledere (i procent)	Andel kvinder blandt AC-medarbejdere (i procent)	Overrepræsentation af mandlige niveau 2-ledere sammenlignet med AC-gruppen (i procentpoint)
BIF	57	62	5
BUF	50	72	22
KFF	63	62	0
SOF	65	74	9
SUF	71	67	-4
TMF	52	57	4
ØKF	33	54	21

Når måltalsperioden udløber afrapporteres til Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

Med hensyn til lederrekruttering kan Økonomiforvaltningen oplyse, at ligestilling tænkes ind i et nyt lederudviklingsprogram til erstatning for LUP. Programmet skal henvende sig til såvel nye som eksisterende ledere.

Endvidere har Borgerrepræsentationen besluttet, at der generelt skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling i kommunens ansættelsesudvalg. I forbindelse med ansættelse af administrerende direktører nedsættes en høringsgruppe, hvor ligestillingsperspektivet tilgodeses ved udpegning af såvel en mand som en kvinde til hvert af hvervene som repræsentant i høringsgruppen.

Ad 2. Ved Borgerrepræsentationens beslutning af 18. september 2014 om forenkling af planer, politikker og strategier på Økonomiforvaltningens område blev det besluttet at afmelde ligestillingsbarometeret. Det bemærkes, at KRL til brug for bl.a. Københavns Kommune udarbejder en ligestillingsstatistik, hvor oplysninger om kønsfordelingen blandt kommunens personale indgår.