



Afrapportering på Københavns Kommunes personale- rettede ligestillingsmåltal 2025

Resumé

Af dette bilag fremgår afrapportering på Københavns Kommunes (KK) personalerettede ligestillingsmåltal. Status for 2025 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 børns sygedage er opfyldt.

Sagsfremstilling

KK har haft måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer samt for en 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 i KK's kønsligestillingsredegørelse. Nedenfor præsenteres status for de forskellige måltal.

Status på måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer

KK's måltal for kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer 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 er, at alle syv forvaltninger opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60, jf. tabel 1.

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

Forvaltning	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	67 % (2)	33 % (1)	3
BUF	67 % (2)	33 % (1)	3
KFF	33 % (1)	67 % (2)	3
SOF**	50 % (1)	50 % (1)	2
SUF	67 % (2)	33 % (1)	3
TMF	33 % (1)	67 % (2)	3
ØKF	43 % (3)	57 % (4)	7
I alt	50 % (12)	50 % (12)	24

28-04-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 9431

Dokumentnummer i F2
7859047

Sagsnummer eDoc
2025-0130366

Sagsbehandler
Margrethe Diaz

Kilde: Københavns Kommunes data pr. januar 2025. *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. 1. januar var der vakance i SOF's direktion, som fra 1. marts består af 3 direktører.

Status på måltalsopfyldelse for kønssammensætningen på lederniveau 2 er, at fire forvaltninger (BIF, KFF, TMF og ØKF) opfylder måltallet om en ligelig kønsfordeling på mindst 40/60, mens BUF, SOF og SUF ikke opfylder måltallet. I de tre forvaltninger, som ikke opfylder måltallet, er kvindelige ledere overrepræsenterede. Denne kønsfordeling gør sig også gældende i disse forvaltningers personalesammensætning generelt. Måltalsopfyldelsen for hver enkelt forvaltning fremgår af tabel 2 nedenfor.

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

Forvaltning	Kvinder	Mænd	I alt
BIF	60 % (9)	40 % (6)	15
BUF	67 % (10)	33 % (5)	15
KFF	50 % (5)	50 % (5)	10
SOF	67 % (8)	33 % (4)	12
SUF	79 % (11)	21 % (3)	14
TMF*	55 % (11)	45 % (9)	20
ØKF	48 % (16)	52 % (17)	33
I alt	59 % (70)	41 % (49)	119

Kilde: Københavns Kommunes data pr. januar 2025.

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

Flere undersøgelser viser, at mangfoldighed i ledelsen bidrager til flere perspektiver og erfaringer, som kan kvalificere beslutninger til gavn for byens borgere og medarbejdernes trivsel. Topledertalentprogrammet i KK er et eksempel på en indsats, der skal understøtte kønsbalance i rekrutteringsgrundlaget til stillinger på de øverste ledelsesniveauer.

Status på måltal for en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte

Status på KK's måltal for en mere ligelig fordeling af barsel blandt ansatte lyder:

- 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)

Københavns Kommune opfylder ikke måltallene for barsel (tabel 5). 77 % af de mandlige ansatte har 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 dog en væsentlig

forøgelse (20 procentpoint) ift. sidste års opgørelse, hvor 57 % mandlige ansatte havde afholdt minimum 11 ugers barsel. Derudover har 27 % af de mandlige ansatte afholdt minimum 17 ugers barsel, hvor måltallet sigter efter 60 %. Det er en stigning på 6 procentpoint fra sidste opgørelse, hvor 21 % mandlige ansatte havde afholdt det samme.

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.

Tabel 3: Andel mandlige ansatte, der har afholdt barsel fordelt efter forvaltning

Forvaltning	Minimum 11 uger	Minimum 17 uger	Minimum 24 uger
BIF	79 % (23)	21 % (6)	7 % (2)
BUF	80 % (183)	33 % (75)	12 % (28)
KFF	66 % (19)	17 % (5)	7 % (2)
SOF	80 % (74)	26 % (24)	11 % (10)
SUF	65 % (28)	26 % (11)	19 % (8)
TMF	73 % (38)	21 % (11)	8 % (4)
ØKF	80 % (48)	17 % (10)	7 % (4)
I alt	77 % (413)	27 % (142)	11 % (58)

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2025.

Status på måltal for børns sygedage

Københavns Kommune har siden 2021 haft måltal for lige fordeling af fravær i forbindelse med børns sygedage. KK's måltal 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.

Københavns Kommune opfylder måltallet samlet set, da der i 2024 var 8 procentpoint kønsforskel mellem ansatte, der afholdt børns sygedage (tabel 9). Der var dog fire forvaltninger (Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen), der har mere end 10 procentpoint kønsforskel. Siden 2022 er forskellen i fordelingen af mandlige og kvindelige ansattes andel af børns sygedage samlet set steget med seks procentpoint.

Tabel 4: Kønsfordeling blandt ansatte, der har afholdt børns sygedag fordelt efter forvaltning

Forvaltning	Kvinder	Mænd	Forskel 2022	Forskel 2023	Forskel 2024
BIF	73% (288)	68% (85)	3 pp.	6 pp.	5 pp.
BUF	78% (1921)	76% (948)	6 pp.	2 pp.	2 pp.
KFF	75% (139)	57% (79)	13 pp.	12 pp.	18 pp.
SOF	68% (796)	57% (313)	1 pp.	11 pp.	11 pp.
SUF	73% (859)	54% (135)	8 pp.	12 pp.	19 pp.
TMF	71% (202)	65% (200)	7 pp.	8 pp.	6 pp.
ØKF	61% (336)	49% (168)	13 pp.	12 pp.	12 pp.
I alt	73% (4541)	65% (1928)	2 pp.	7 pp.	8 pp.

Kilde: Opus fravær og Opus kvoter pr. 22. januar 2025.

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 relancerer Økonomiforvaltningen i foråret 2025 kampagnen "Vores barsel" for at belyse, hvordan barselslivet kan se ud med fokus på forskellige barselsordninger, herunder hvordan den seneste lovgivning gør det muligt for forskellige familiekonstellationer at afholde barsel.