



## **Notat om Charter for flere kvinder i ledelse**

Ligestillingsafdelingen i Velfærdsministeriet har udarbejdet et Charter for flere kvinder i ledelse, som ØKF vurderer Københavns Kommune med sit allerede eksisterende arbejde og sine gode resultater med kvindelige ledere skal underskrive.

### **Problemstilling**

Charter for flere kvinder i ledelse er udarbejdet af Ligestillingsafdelingen i Velfærdsministeriet og er underskrevet af en række virksomheder allerede, herunder SAS, Grundfos, Århus Kommune, Syddansk Universitet, Irma, Beskæftigelsesministeriet, Lægemiddelstyrelsen, Nykredit, Personalestyrelsen og COWI.

De virksomheder som tilslutter sig Charteret, forpligter sig til at gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse. Charteret opregner syv områder, som den underskrivende virksomhed skal sætte ind i forhold til. Disse syv områder dækker:

1. En strategi og initiativer til at rekruttere eller fastholde kvinder i ledelse.
2. Måltal for kvinder i ledelse eller i talentpulje.

08-10-2008

Sagsnr.  
2008-108046

Dokumentnr.  
2008-547891

Sagsbehandler  
Sarah Højgaard Cawood

### **Center for HR**

H.C. Andersens  
Boulevard 25, 2. sal, 11  
1553 København V

Telefon  
3366 2075

Telefax  
3366 7198

E-mail  
shc@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800152

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

3. En personalepolitik som sikrer mænd og kvinder lige karrieremuligheder.
4. Ansættelsesprocedurer der bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter.
5. Forpligtelse til at headhunterfirmaer finder et minimums-antal af kvindelige kandidater.
6. Karriereudviklingsinitiativer for kvindelige ledere.
7. At dele erfaringer om kvinder i ledelse, eksempelvis igennem Ligestillingsministerens hjemmeside [www.kvinderiledelse.dk](http://www.kvinderiledelse.dk).

### Løsning

Københavns Kommune allerede har aktiviteter på størstedelen af områderne ikke mindst igennem KLIKK-programmet.

1. Lederudviklingspulje 1 + 2 under KLIKK sigter på at fastholde og rekruttere kvinder i ledelse igennem talentudvikling af kvindelige (og mandlige) ledere på niveau 2 og 3 i Københavns Kommune.
2. BR besluttede den 31. august 2006 at Ledelserne i Københavns Kommune skal være kønsmæssigt afbalancerede, således at intet køn samlet set inden for hhv. niveau 1, 2 og 3 er repræsenteret med mindre end 40 % blandt alle kommunens ledere, og at der derudover tilstræbes, at alle ledelsesgrupper opnår en kønsmæssig afbalanceret sammensætning. (BR 429/06).
3. Københavns Kommunes Personalepolitik har en særskilt politik for ligestilling mellem mænd og kvinder (vedtaget af BR den 12. juni 2003), som sikrer at alle medarbejdere uanset køn har lige muligheder for ansættelse, uddannelse, advancement, udvikling og lige løn for lige arbejde.
4. De punkter Københavns Kommune ikke i øjeblikket har aktiviteter indenfor, er initiativer på rekrutteringspraksisområdet, men sådanne er allerede på tegnebrættet, som en del af KLIKK.
5. I KLIKK er hensigten f.eks. at skærpe resultatkrav til Headhunter-firmaer mht. rekruttering af kvindelige kandidater.
6. LUP 1 + 2 er karriereudviklingsinitiativer som ikke mindst kommer kvindelige ledere til gode.
7. KK vil kunne formidle gode cases ikke mindst fra LUP 1 og 2 i forhold til Ligestillingsministerets hjemmeside.

Eftersom Københavns Kommune enten allerede arbejder med de områder Charteret omtaler eller har initiativer på vej, vil underskrivelsen af charteret være en udgiftsneutral mulighed for at brande Københavns Kommune som attraktiv arbejdsplads og som en ligestillingsorienteret kommune.

Desuden er Københavns kommunes resultater mht. antallet af kvindelige ledere så gode at dette også burde blive kendt for offentligheden. Nedenfor gengives opgørelse af kønsfordelingen af ledere på niveau 1, 2 og 3 – med udgangspunkt i antallet af kvindelige ledere. Tallene er baseret på opgørelser fra 2007, undtagen niveau 1 lederne, som er optalt i september 2008.

Kvinder	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<b>I alt</b>	<b>38%</b>	<b>38 %</b>	<b>60 %</b>
ØKF	0 %	35%	17 %
KFF	50 %	43 %	40 %
BUF	50 %	39 %	58 %
SUF	75 %	63 %	87 %
SOF	25 %	32 %	47 %
TMF	50 %	13 %	24 %
BIF	0 %	35 %	48 %

**Niveau 1** udgøres af forvaltningernes administrerende direktører og direktionsmedlemmer i den øverste direktion

**Niveau 2** udgøres af ledere der referer til direktører og direktionsmedlemmer

**Niveau 3** udgøres af øvrige ledere, f.eks. institutionsledere og daglige ledere

På baggrund af Charterets potentiale til at brande Københavns kommunes store arbejde med og gode resultater for kvinder i ledelse indstiller ØKF at ØU og BR godkender at OB på vegne af Københavns kommune bemyndiges til at underskrive charteret.

### **Økonomi**

Forslaget er udgiftsneutralt.

### **Videre proces**

Under forudsætning af at ØU godkender indstillingen sendes den i BR den 13.11.2008. Herefter underskriver OB Charteret og indsender det til Ligestillingsafdelingen i Velfærdsministeriet. ØKF varetager det videre arbejde med at formidle viden og resultater på Ligestillingsministerens hjemmeside.