



Til Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsafdelingen

10-02-2009

Baselinerapport ved indtræden til Charter for flere kvinder i ledelse

Sagsnr.
2008-65419

Dokumentnr.
2009-76947

Københavns Kommune har tiltrådt Charter for flere kvinder i ledelse. Charteret harmonerer med kommunens arbejde for få kønsafbalancerede ledelsesgrupper.

Sagsbehandler
Sarah Højgaard Cawood

Måltal

Borgerrepræsentationen 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). Den 29. oktober 2009 tager Københavns kommunes Borgerrepræsentation stilling til om der skal knyttes deadlines til måltalene.

Nuværende andel af kvinder i ledelsen i Københavns kommune

Nedenfor gengives opgørelse af kønsfordelingen af ledere på niveau 1, 2 og 3 – med udgangspunkt i antallet af kvindelige ledere 2009.

Kvinder	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
I alt	38 %	33 %	66 %
Økonomiforvaltningen	0 %	18 %	41 %
Kultur- og fritid	50 %	43 %	43 %
Børne og unge	50 %	33 %	63 %
Sundhed og omsorg	75 %	57 %	92 %
Social	33 %	29 %	50 %
Teknik og Miljø	50 %	23 %	24 %
Beskæftigelse og Integration	0 %	32 %	55 %

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

Center for HR

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

Telefon
3366 2075

Telefax
3366 7025

E-mail
shc@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800152

www.kk.dk

Aktiviteter

Københavns Kommune har iværksat en række aktiviteter for at opnå opfyldelse af måltallet mindst 40 % kvindelige ledere på niveau 1, 2 og 3.

- Lederudviklingsprogram der sigter på at udvikle ledertalenter i Københavns Kommune og ad den vej sikre rekrutteringsgrundlag for topledelsesstillinger af begge køn. Programmet er målrettet kvindelige og mandlige ledere på niveau 2 og 3 i Københavns Kommune og er en del af initiativet **KLIKK**- Kvindelige ledere i Københavns Kommune.
- Pilotafprøvning af resultatlønskontrakter, der giver bonus til direktører, som forøger andelen af niveau 2 og 3 ledere af det underrepræsenterede køn.
- Tværgående mentorordning for ledere, der sigter på at understøtte lederes udvikling på tværs af køn.
- Kønsmainstreaming af eksisterende rekrutterings og forfremmelsesprocedurer m.h.p. at fjerne kønsskævheder, i forbindelse med stillingsopslag, udvælgelse til samtaler, gennemførelse af samtaler og endelig beslutning.
- Skærpede resultatkrav til headhuntningsfirmaer mht. rekruttering af kvindelige lederkandidater.
- Familievenlig lederarbejdsplads. Der udarbejdes en strategi for at forbedre mulighederne for at kombinere familieliv med en lederstilling.