



Lighed i Ledelse

**- rekruttering af flere kvindelige
direktører og forvaltningschefer
i Århus Kommune**

Flere kvinder i den øverste ledelse

Byrådet i Århus Kommune vil have flere kvindelige direktører og forvaltningschefer. Mange flere. Kommunens Ligestillingsudvalg har derfor søsat en række initiativer, der skal sikre flere kvinder i den øverste ledelse.

I 2008 var kun 3 ud af 35 forvaltningschefer og direktører i Århus Kommune kvinder.

Dette er baggrunden for, at Rambøll Management fik til opgave at afdække, hvorfor så få kvinder er at finde på de øverste ledelsesniveauer. Det viste sig blandt andet, at der kun var få kvindelige ansøgere til de opslåede direktør- og forvaltningschefstillinger. Og ingen af dem var interne ansøgere.

For at styrke rekrutteringsprocessen og sikre kvalificerede ansøgere af begge køn til direktør- og forvaltningschefstillinger har Århus Byråd som led i indsatsen "Lighed i Ledelse" besluttet, at køn og kønsekvensen for ligestilling skal indtænkes i tilrettelæggelse og gennemførelse af al rekruttering af ledere på niveau 1.

Flere kvindelige ansøgere betyder et udvidet og der med styrket rekrutteringsgrundlag til lederstillingerne.

Med kun få kvindelige ansøgere til lederstillinger risikerer Århus Kommune at gå glip af både innovations- og effektiviseringsgevinster, idet en meget homogen ledergruppe ikke i samme grad som en ledergruppe sammensat af mange forskellige typer kan udfordre og påvirke hinandens perspektiver og argumentation.

Fem minimumskrav til rekrutteringsprocessen

Ligestillingsudvalget har formuleret fem konkrete initiativer, som Byrådet har vedtaget som minimumskrav i tilrettelæggelse og gennemførelsen af rekrutteringsprocessen:

1. Kønsmainstreaming af jobprofil og stillingsopslag for direktør- og forvaltnings chefstillinger. Gennemføres af den relevante magistratsafdeling i samarbejde med Borgmesterens Afdeling. Formålet er at udarbejde jobprofiler og stillingsopslag, der i højere grad appellerer til begge køn.
2. Anonymisering af ansøgerfeltet til chefstillinger. Formålet er at sikre anonymitet af ansøgere, herunder anonymisere ansøgerlisten, når den følger indstillingen til Magistraten/Byrådet.
3. I det omfang der anvendes eksterne – eller interne konsulenter i forbindelse med rekruttering, skal der stilles krav om, at disse skal gennemarbejde stillingsopslagene med henblik på at tiltrække begge køn. I det omfang der anvendes direkte opfordring i rekrutteringen, forpligtes eksterne såvel som interne konsulenter til at tage ligestillingsmæssige hensyn og opfordre både mandlige og kvindelige kandidater til at søge.
4. Krav om kvinders og mænds ligelige repræsentation i alle udvalg – herunder ansættelsesudvalg, råd og nævn i Århus Kommune.
5. Inddragelse af Ligestilling og Integration, Borgmesterens Afdeling, i alle ansættelser på de øverste lederniveauer i 2008 og 2009 med henblik på at sikre viden og forankring af de tiltag, der er igangsat.

Det samlede resultat af Rambøll Managements analyse er gengivet i rapporten "Ledelse og Køn, Barrierer og muligheder for flere kvinder i den øverste ledelse i Århus Kommune", juni 2007. Rapporten kan hentes på:
www.aarhuskommune.dk/ligestilling

Lighed i Ledelse i Århus Kommune

For at styrke indsatsen for "Lighed i Ledelse" har Århus Kommune som én af de 10 første virksomheder i Danmark underskrevet Ligestillingsministerens "Charter for Flere kvinder i Ledelse". I 2008 og 09 arbejdes der i forbindelse med 100 året for kvinders kommunale valgret for "Flere kvinder i Århus Byråd". Endelig indgår Århus Kommune i et samarbejde med IQNet om konferencen "Kvinder i første række", den 9. oktober 2008, en konference for og om karrierekvinder i Århus.

Kontakt

Har du spørgsmål eller kommentarer til indsatsen vedr. "Lighed i Ledelse" er du meget velkommen til at kontakte:
Ligestillingskonsulent Inge Lisbeth Nygaard
Tlf. 8940 2387
mail: iln@aarhus.dk

Her kan du læse mere:

Charter for kvinder i ledelse: www.kvinderiledelse.dk

Kvinder i første række, IQNet: www.iq-net.dk

Flere kvinder i Århus Byråd:
www.aarhuskommune.dk/ligestilling

Denne pjece er udarbejdet af
Ligestilling og Integration,
Borgmesterens Afdeling,
Århus Kommune

August 2008