



**Til beskæftigelses- og integrationsborgmester Cecilia Lonning-Skovgaard (V)**

18. oktober 2018

**Politikerspørgsmål til Økonomiforvaltningen (ØKF) fra Cecilia Lonning-Skovgaard (V)**

Sagsnr.  
2018-0250740

Dokumentnr.  
2018-0250740-2

Cecilia Lonning-Skovgaard har den 17. september 2018 stillet følgende spørgsmål:

Sagsbehandler  
Emil Mihail Jelstrup

1. Stiller ØKF og de øvrige forvaltninger krav om kønsfordeling, alder eller lignende ved udvælgelse af kandidater til ansættelsessamtaler i forbindelse med rekruttering af chefer i Københavns Kommune?
2. Har ØKF og de øvrige forvaltninger særligt fokus på at øge andelen af kvindelige chefer i kommunen, og hvordan kommer det i givet fald til udtryk?

#### **ØKF's svar til Cecilia Lonning-Skovgaard:**

##### 1. Krav om kønsfordeling, alder eller lignende ved rekruttering af chefer

Der er ikke på tværs af Københavns Kommune (KK) eller lokalt i ØKF krav om, at der udvælges et bestemt antal kandidater med et konkret køn, alder eller andre forhold til samtale i forbindelse med rekruttering af ansatte (hverken chefer eller øvrige ansatte), ligesom der heller ikke på anden vis stilles krav til ansøgenes kønsfordeling i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

Det bemærkes i den forbindelse, at ligebehandlingsloven (i forhold til køn) og forskelsbehandlingsloven (ift. alder, etnicitet, seksuel orientering mv.) stiller krav om, at en arbejdsgiver ikke udøver forskelsbehandling på baggrund af køn, alder, etnicitet, seksuel orientering mv., herunder ved ansættelse og forfremmelse. Det er på den baggrund ØKF's vurdering, at der ikke lovligt uden dispensation fra den ansvarlige ressortminister kan stilles krav om en bestemt kønsfordeling blandt f.eks. de kandidater, der udvælges til ansættelsessamtale. Herudover gælder der for KK som offentlig myndighed efter en almindelig forvaltningsretlig grundsætning en pligt til at ansætte den bedst kvalificerede ansøger, og der må således ved udvælgelsen alene lægges vægt på saglige kriterier og ikke forhold som køn, alder mv. ØKF har været i kontakt med KL, der har bekræftet, at det er udgangspunktet, at der ikke lovligt kan stilles et sådant krav.

I forhold til kønsfordeling i ansættelsesudvalg gælder der en målsætning om, at begge køn skal være repræsenteret i ansættelsesudvalget. Ved rekruttering af administrerende direktører gælder en særlig procedure, hvor der nedsættes dels et

#### **Personalejura og Forhandling**

Borups Allé 177  
2400 København NV

Mobil  
2045 5941

E-mail  
CQ89@kk.dk

EAN nummer  
5798009809421

ansættelsesudvalg og dels en administrativ høringsgruppe. Både i forhold til ansættelsesudvalget og høringsgruppen er der målsætninger med henblik på at sikre repræsentation af både kvinder og mænd.

## 2. Fokus på forøgelse af andelen af kvindelige chefer i kommunen

KK har fokus på at sikre, at der er en sammenhæng mellem kønsfordelingen blandt lederne i kommunen og det underliggende rekrutteringsgrundlag. Gennem dette fokus arbejdes der for at udnytte talentpotentialer hos både kvinder og mænd såvel som at sikre kvinder og mænd lige muligheder for at opnå en lederkarriere i kommunen.

Det er i praksis udfoldet ved, at KK i en længere årrække har haft konkrete måltal for kønsfordelingen blandt ledere i kommunen. De aktuelle måltal blev til på baggrund af, at BR i 2012 besluttede, at metoden for fastlæggelse af måltallene skulle opdateres. Ved det hidtidige måltal havde målet blot været, at der skulle være en ligelig kønsmæssig fordeling blandt kommunens ledere (mellem 40 og 60 % af hvert køn), mens der i de aktuelle måltal tages højde for kønsfordelingen i rekrutteringsgrundlaget.

Måltallene blev oprindeligt vedtaget af BR for en 3-årig periode den 22. august 2013. I forbindelse med måltalsperiodens udløb besluttede BR den 15. december 2016 at lade måltallet gælde for en ny 3-årig periode, samt at der hvert år skulle forelægges en status på målopfyldelsen over for det politiske niveau.

Måltallene er som følger:

- I forhold til niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) er målet, at der ikke er mere end 10 procentpoints forskel mellem den samlede niveau 1-ledergruppe i KK og det underliggende rekrutteringsgrundlag (defineret som samtlige ordinært ansatte AC-medarbejdere i KK).
- I forhold til niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) er målet, at der ikke i nogen forvaltninger er mere end 10 procentpoints forskel mellem forvaltningens niveau 2-ledergruppe og det underliggende rekrutteringsgrundlag (defineret som ordinært ansatte AC-medarbejdere i forvaltningen).

Den senest udarbejdede status, der blev forelagt BR den 30. november 2017, viste, at der var 39 procentpoints forskel mellem kønsfordelingen i niveau 1-ledergruppen i KK og blandt kommunens AC-medarbejdere. Det fremgik af samme status, at der i 4 ud af kommunens 7 forvaltninger var maksimalt 10 procentpoints forskel mellem kønsfordelingen i forvaltningens niveau 2-ledergruppe og blandt forvaltningens AC-medarbejdere, mens der i de øvrige 3 forvaltninger var en større forskel i kønsfordelingen.

Den næste status for måltal for kønsbalanceret ledelse planlægges forelagt ØU den 13. november 2018 og BR den 22. november 2018. Frem mod forelæggelsen af denne status vil ØKF undersøge, hvilke initiativer der – ud over de allerede eksisterende måltal – eventuelt vil kunne igangsættes med henblik på at styrke fokus på kønsbalanceret ledelse i KK. En endelig afrapportering på status for måltallene forelægges BR i forbindelse med måltallenes udløb ultimo 2019.

BR besluttede den 18. september 2014, som led i forenkling af planer, politikker og strategier på ØKF's område, at ligestillingspolitikken skulle overgå til at være administrationsgrundlag for forvaltningerne. Principperne i ligestillingspolitikken – herunder de generelle regler for ligebehandling ved ansættelse mv. – indgår dermed som en del af de generelle principper for personaleadministration i forvaltningerne, som de lokale ledere skal arbejde ud fra, ligesom der på medarbejder.kk.dk kan tilgås materiale om kønsmæssig ligestilling. Der er ikke siden – ud over forlængelsen af måltallene for kønsbalanceret ledelse – fra politisk niveau truffet beslutning om igangsættelse af yderligere tværgående initiativer om ligestilling på personaleområdet i KK.

Afslutningsvis bemærkes det, at der ved alle stillingsopslag i KK fremgår en tekst om, at KK ser mangfoldighed som en ressource, og at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner.