



Bilag 1

Oversigt over forvaltningernes arbejde med initiativerne på ligestillingsområdet om kønsbalanceret ledelse og fædres andel af forældreorlov

For at sikre opfyldelse af måltallene på ligestillingsområdet godkendte Borgerrepræsentationen (BR) i 2020 følgende fire initiativer, som forvaltningerne i måltalsperioden 2020-2022 skal gennemføre:

1. Temadrøftelse i forvaltningernes Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen,
2. Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltningers ledelser,
3. Kommunikationsindsats om fædres muligheder for forældreorlov,
4. Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2 om, at begge køn skal være repræsenteret ved ansættelsessamtaler.

Forvaltningerne har bidraget til oversigten med status på arbejdet med initiativerne.

Fælles tiltag på tværs af forvaltningerne:

- Ad 2) I 2021 har Kredsen af administrerende direktører drøftet resultaterne af inklusionsmålingen med fokus på barrierer for kvinders vej til topledelse i KK, og i forlængelse af dette er tiltag målrettet imødegåelse af implicite bias, etablering af en kønsbalanceret toplederpipeline mv. blevet behandlet. Kredsen af administrerende direktører vil herudover inden udgangen af nuværende måltalsperiode gennemføre en temadrøftelse om kønsligestilling og mangfoldighed.
- Ad 3) Kommunikationsindsats om fædres muligheder for forældreorlov håndteres gennem en fælles, tværgående indsats. ØKF har designet et community på medarbejder.kk.dk med overskriften #Del-DinBarsel, som via ambassadører skal få flere til at dele fortællingen om deres barsel med hinanden og om at dele barslen med deres partner. Kampagnen blev lanceret i december 2021. Yderligere materiale bliver tilføjet løbende, herunder i forbindelse med information om og implementering af den nye model for barselsorlov medio 2022.
- Ad 4) Som følge af inklusionsmålingen indføres i forbindelse med udbud af rammeaftale om rekrutteringsydelser tværgående, skærpede krav til rekrutteringskonsulenter om, at kandidatfeltet skal indeholde mindst én kvalificeret kvinde og én kvalificeret mand.

01-03-2022

Sagsnummer i F2
2022 - 2369

Dokumentnummer i F2
932083

Sagsnummer eDoc
2022-0050743

Sagsbehandler
Margrethe Diaz

Forvaltningernes arbejde med initiativerne:**BIF**

Temadrøftelse i Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen	Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltningers ledelser	Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2
Hvert andet år afholdes en temadrøftelse i Hoved-MED om ligestilling og mangfoldighed, herunder om målopfyldelse for KK-måltallene og evt. initiativer for at nå disse. Seneste drøftelse var den 15. september 2021.	Inden drøftelsen i Hoved-MED er emnet drøftet på møde i BIF-ledelsen (niveau 1 og 2 ledere).	BIF har allerede fokus på, at begge køn skal være repræsenteret i ansættelsesudvalg og blandt kandidater til samtaler om stillinger på niveau 1 og 2. De igangværende direktørrekrutteringer (niveau 1) forventes ligeledes at inkludere begge køn i ansættelsesudvalg og ved indkaldelse af kandidater til samtaler.

BUF

Temadrøftelse i Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen	Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltningers ledelser	Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2
Temadrøftelsen om ligestilling og mangfoldighed blev afholdt i Hoved-MED i efteråret 2021.	Kønsligestilling og mangfoldighed drøftes i chefgruppen primo 2022, bl.a. med afsæt i Muusmann-rapporterne (Inklusionsmålingen).	BUF har ved ansættelse af ledere på niveau 1 og 2 generelt fokus på at inkludere begge køn i ansættelsesudvalg og ved indkaldelse af kandidater til samtaler

KFF

Temadrøftelse i Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen	Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltningers ledelser	Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2
Hoved-MED drøftede ligestilling ifm. den årlige lønpolitiske redøgørelse den 12. maj	Direktionen drøfter ligestilling forud for møderne i Hoved-MED, hvor	KFF har gennem flere år haft fokus på repræsentation af begge køn i

2021. I 2022 er Hoved-MED drøftelsen planlagt til den 15. juni 2022.	ligestilling er på dagsordenen. Derudover er der løbende fokus på ligestilling ifm. den generelle sagsbehandling i direktionen.	ansættelsesudvalg og i samtaler til stillinger på niveau 1 og 2. Ved seneste direktørsansættelser var der tillige stort fokus på kønsneutral sprogbrug i jobopslag og i jobprofil.
--	---	--

SOF

Temadrøftelse i Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen	Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltnings ledelser	Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2
Temadrøftelsen blev gennemført i Hoved-MED den 13. december 2021.		Denne opmærksomhed er allerede indarbejdet i rekrutteringsprocesserne i SOF.

SUF

Temadrøftelse i Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen	Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltnings ledelser	Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2
Temadrøftelsen i SUF-MED blev afholdt i januar 2022.	Det er aftalt at tale om, hvordan en sådan drøftelse i forvaltningens ledelseskreds kan tilrettelægges. Der afventes den indledende drøftelse i Kredsen af administrerende direktører.	SUF er i gang med at indarbejde initiativet således, at begge køn skal være repræsenteret blandt de ansøgere, der inviteres til samtale til niveau 1 og niveau 2 stillinger. SUF har haft én lederrekruttering på niveau 2 siden BR godkendte initiativerne og ved denne proces var begge køn repræsenterede både blandt kandidaterne til stillingen og i ansættelsesudvalget.

TMF

Temadrøftelse i Hoved-MED om kønsligestilling og	Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende	Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2

mangfoldighed i forvaltningen	direktører og i de enkelte forvaltnings ledelser	
<p>TMF-MED har foreløbig ikke gennemført nogen temadrøftelse.</p> <p>Ligestilling er løbende drøftet i TMF-MED i forbindelse med relevante dagsordenspunkter. Senest på TMF-MED-mødet i september 2021 blev ligestilling behandlet som et selvstændigt punkt, og konklusionen blev, at emnet skulle genbesøges i TMF-MED.</p>	<p>Ledelsen drøftede i efteråret 2021, hvordan TMF kan arbejde på at nedbringe implicit bias og skabe bedre rammer for ligestilling på tværs af ledelseslagene i TMF.</p>	<p>TMF har pr. 1. december ansat ny vicedirektør. Rekrutteringsprocessen var tilrettelagt, så begge køn var inkluderet i ansættelsesprocessen.</p>

ØKF

Temadrøftelse i Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen	Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltnings ledelser	Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2
<p>Temadrøftelsen blev afholdt i ØKF Hoved-MED den 13. august 2021 og mundede ud i et idékatalog med forslag til initiativer, der kan understøtte måltalsopfyldelsen. Herunder fx barsels- og orlovs-advis og mulighed for ansættelse i overnorm i forbindelse med orlovsperioder.</p>	<p>Temadrøftelsen i ØKFs koncerndirektion blev afholdt den 4. oktober 2021. Her blev det godkendt at igangsætte yderligere initiativer til at fremme måltalsopfyldelsen på områderne barsel og afholdelse af barn syg.</p> <p>I forlængelse af drøftelsen blev der igangsat et styrket fokus på kønsbalance i ansættelsesprocessen for ledere på niveau 2.</p> <p>Der er endvidere fx i forbindelse med udvælgelse af kandidater til ØKFs karriere- og talentudviklingsforløb for medarbejdere fokus på kønsbalance.</p>	<p>Ud over de allerede fastsatte krav til rekrutteringsprocessen inddrages ØKF-direktion aktivt ved rekruttering af alle ledere på niveau 2 med henblik på at sikre kønsbalance i ansættelsesprocessen og ved den endelige rekruttering.</p>