

9. Udvikling af en kønsbalanceret toplederpipeline (2021-0109388)

Økonomiudvalget har besluttet, at Økonomiforvaltningen skal udarbejde forslag til konkrete initiativer for at udvikle en talentpipeline af kvinder til toplederstillinger inden for økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift.

Økonomiforvaltningen foreslår med denne rammesag at udvide fokus, så der udvikles en kønsbalanceret toplederpipeline på tværs af Københavns Kommune for at opnå kønsbalance i de øverste ledelseslag. Det specifikke indhold i en kønsbalanceret toplederpipeline forelægges, når resultatet af inklusionsmålingen foreligger. Sagen er til godkendelse.

Sagsfremstilling

Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller overfor Økonomiudvalget,

1. at den overordnede ramme for udvikling af en kønsbalanceret toplederpipeline godkendes.

Problemstilling

Økonomiudvalgets behandlede på deres møde den 11. august 2020 sagen *Afrapportering på Københavns Kommunes ligestillingsmåltal for 2019 samt oplæg til nye måltal og initiativer*. Enhedslisten, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og Venstre fremsatte den 11. august 2020 følgende ændringsforslag til sagen, som Økonomiudvalget (ØU) vedtog: *"Økonomiforvaltningen vender tilbage med forslag til, hvilke konkrete initiativer Københavns Kommune kan tage for at udvikle en talentpipeline af kvinder, der kunne være i målgruppen for at indtage topposter inden for økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift."*

De seneste afrapporteringer om måltal for kønsbalanceret ledelse viste en underrepræsentation af kvinder på en række områder i kommunen, herunder inden for økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift. Den skæve kønsfordeling i Københavns Kommune (KK) harmonerer med forskningen på området fra eksempelvis Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) og opgørelser fra Danmarks Statistik, der peger på, at Danmark har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, hvor bl.a. økonomi, IT, byggeri og ejendomsdrift hører til de mandsdominerede fagområder. Samtidig er der fagområder i kommunen, fx sundheds- og socialområderne, som er kvindedominerede – også på topledelsesniveau. Uanset område peger forskningen på, at der er behov for strukturelle tiltag på organisatorisk niveau for at adressere kønsbalancerne. For at sikre kønsbæst balance på *alle* fagområder lægger Kredsen af administrerende direktører op til, at der udvikles en kønsbalanceret toplederpipeline på tværs af KK, hvormed de omfattede fagområder og målgrupper udvides i forhold til den oprindelige politiske bestilling.

Løsning

En kønsbalanceret toplederpipeline vil have til formål at frembringe en mere kønsbalanceret gruppe af kandidater til toplederstillinger på tværs af KK, og således - sammen med de allerede implementerede ligestillingstiltag i relation til bl.a. rekrutterings- og searchprocesser - bidrage til at opfylde KKs måltal for kønsbalanceret ledelse.

Ved tilrettelæggelsen af en kønsbalanceret lederpipeline rettet mod toplederstillinger på tværs i KK vil der blive taget højde for, at løsningen:

- understøtter fastholdelsen af kønsbalanceret ledelse på områder, der i dag ligger inden for målopfyldelsen,
- indeholder tiltag, der bidrager til at fremme kønsbalanceret ledelse på områder, der ligger under målopfyldelsen,
- er i overensstemmelse med ligestillingslovgivningen,
- inddrager relevante igangværende initiativer på området.

Processen og rammen for udviklingen af en kønsbalanceret toplederpipeline er drøftet og godkendt i Kredsen og administrerende direktører og blandt forvaltningernes HR-chefer, som alle inddrages i den konkrete tilrettelæggelse.

Udviklingen af en kønsbalanceret toplederpipeline tilrettelægges med udgangspunkt i forskning på området og erfaringer fra andre organisationer. Det indebærer bl.a. anvendelse af redskaber, der særligt understøtter det kønsbalancerede karriereudviklingsarbejde, fx mentorordninger, netværksgrupper, fokus på sparring om kompetencer og karrieremuligheder, tiltag til støtte for kandidater, der vender tilbage efter orlov mv. Der bliver også udviklet anbefalinger til, hvordan kandidater fra den kønsbalancerede toplederpipeline kommer i spil i forbindelse med rekrutterings- og searchprocesser, herunder tiltag til at imødegå og afmontere kønsstereotype fordomme i udvælgelses-, udviklings- og ansættelsesprocesser. På baggrund af medlemsforslag fra Venstre gennemføres i øjeblikket en inklusionsmåling, der belyser barriererne for kvinders vej til topledelse i KK. Resultatet foreligger i efteråret. Afrapporteringen fra inklusionsmålingen vil dels indeholde tværgående anbefalinger, dels forvaltningsspecifikke anbefalinger til, hvordan man opnår en bedre kønsbalance på toplederniveau i KK. Anbefalingerne vil indgå i den konkrete udvikling af den kønsbalancerede toplederpipeline.

Målgruppe

Målgruppen for den kønsbalancerede toplederpipeline er ledere på tværs af forvaltningerne, der i deres nuværende stilling befinder sig lige under toplederniveauet (fx vicedirektører, centerchefer, afdelingschefer og nogle steder kontorchefer), som vurderes at have et særligt potentiale og som med relevante tiltag vil være kvalificerede til inden for en årrække at besætte en toplederstilling i KK. Tiltaget omkring udvikling af en kønsbalanceret lederpipeline til toplederstillinger vil supplere forvaltningsspecifikke karriereudviklingstiltag. Overordnet kan man tale om, at den brede forvaltningsspecifikke leder- og medarbejderudvikling danner pipeline til den tværgående kønsbalancerede toplederpipeline.

Forhold omkring ligestilling

Når der iværksættes initiativer relateret til køn, er det en forudsætning, at initiativerne er i overensstemmelse med lovgrundlaget for ligestilling og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det betyder, at det ikke er tilladt at give et underrepræsenteret køn fortrinsstilling ved ansættelse eller optagelse på kompetencegivende uddannelse. Derfor lægges der op til, at en kønsbalanceret toplederpipeline skal modvirke de forskellige nuværende kønsbalancer i KK. Herudover skal initiativerne være i tråd med eksisterende indsatser på ligestillingsområdet i KK, herunder politik vedr. ligestillingsvurdering og kønsmainstreaming.

Økonomi

Der skal etableres et særskilt budget for etablering af en kønsbalanceret toplederpipeline i KK. Den samlede omkostning forventes fordelt mellem forvaltningerne baseret på en udgift pr. deltager, jf. fremgangsmåden ved kompetenceudviklingstiltag.

Videre proces

Ved godkendelse af denne sag arbejder ØKF videre med den detaljerede indholdsbeskrivelse af en kønsbalanceret toplederpipeline, jf. nedenstående proces:

<i>Hvornår</i>	<i>Aktivitet</i>
Andet kvartal 2021	Den overordnede ramme for udvikling af en kønsbalanceret toplederpipeline forelægges ØU til godkendelse (denne sag).
Tredje kvartal 2021	Inklusionsmålingen gennemføres. Fortsat gennemførelse af inklusionsmålingen.
	HR-kredsen drøfter det detaljerede indhold i den kønsbalancerede toplederpipeline, inkl. liste over kategorier af toplederstillinger, kompetence- og erfaringsprofiler, oversigt over redskaber i det kønsbalancerede karriere- og kompetenceudviklingsforløb, beskrivelse af indstillings- og udvælgelsesproces af kandidater mv.

Fjerde kvartal 2021

Den detaljerede model forelægges for Kredsen af administrerende direktører.

Resultater af inklusionsmålingen foreligger og afrapporteres til ØU.

Konkret oplæg til en kønsbalanceret toplederpipeline forventes forelagt for ØU.

Implementering medio 2022.

Søren Hartmann Hede

/Mads Grønvall

Beslutning

Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 15. juni 2021

Indstillingen blev godkendt med 12 stemmer mod 1. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A, Ø, Å, B, F, V og O.

Imod stemte: C.

Det Konservative Folkeparti afgav følgende protokolbemærkning:

“Vi ønsker lederudvikling og lederrekruttering efter kvalifikationer og ønsker ikke at forskelsbehandle - heller ikke efter køn.”