



REFERAT

for mødet den 22.09.2020, kl. 15:30 i Rådhuset, Udvalgsværelse D på 1. sal

2. Medlemsforslag om inklusionsmåling (2020-0217090)

2



2. Medlemsforslag om inklusionsmåling (2020-0217090)

Medlemsforslag

Det foreslås,

1. at Økonomiforvaltningen vender tilbage til Økonomiudvalget inden udgangen af 2020 med forslag til, hvordan en inklusionsmåling kan foretages i Københavns Kommune i forbindelse med det videre arbejde med ligestillingsområdet.

(Stillet af Venstre)

Motivering

Københavns Kommune har haft fokuserede måltal på ligestillingsområdet siden 2013. Der blev sat et måltal om, at der ikke skal være mere end 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere). Derudover blev der sat et måltal om, at der ikke i nogen forvaltninger skal være over 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere).

Ingen af de to måltal er opfyldt med udgangen af 2019. Der er 31 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere og sammenligningsgrundlaget (AC-medarbejdere) i 2019. To ud af syv forvaltninger opfyldte ikke måltallet om maksimalt 10 procentpoints forskel mellem niveau 2-ledere og AC-medarbejdere i forvaltningen i 2019. Fremadrettet vil måltallene for kønsbaseret ledelse være opbygget på en lidt anden måde, men ambitionen om en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i gruppen af hhv. niveau-1 og niveau-2 ledere eksisterer dog forsat.

Med andre ord er vi ikke lykkedes med vores ambition indtil nu, og særligt er vi ikke lykkedes med en større grad af ligestilling på direktørniveau. Samtidig kan vi ikke svare på det helt grundlæggende spørgsmål - hvorfor vi ikke er lykkedes? Netop forståelsen af, hvorfor tallene ser ud som de gør, er helt essentiel for at kunne skabe den ønskede forandring. Den forståelse kan en såkaldt inklusionsmåling bidrage med.

En inklusionsmåling kortlægger den eksisterende kultur i en organisation, og flere diversitetsparametre kan kortlægges - ikke bare køn. Kortlægningen kan give et billede af, hvem der føler sig en del af organisationen, og hvem der ikke gør og dermed fx afdække årsagerne til, at kvinder ikke i samme grad som mænd stiger i graderne. Det handler om at afdække virkeligheden bag tallene på fx ligestillingsområdet. Data fra årlige inklusionsmålinger vil kunne afsløre tendenser og mønstre, og hvordan de påvirker medarbejdernes lyst, eller mangel på samme, til at blive i

virksomheden i en længere eller kortere årrække – og så kan de monitorere fremskridtene fra år til år.

Venstre mener, at inklusionsmålinger kan give et datagrundlag, som fortæller, hvor der skal sættes ind for at skabe den ønskede forandring, så vi kan lykkes med vores besluttede ambition på ligestillingsområdet i København.

Beslutning

Dagsordenspunkt 2: Medlemsforslag om inklusionsmåling (2020-0217090)

Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 22. september 2020

Medlemsforslaget blev godkendt uden afstemning.