



Bilag 3

Initiativer til brug for målopfyldelse på ligestillingsområdet

15. juni 2020

Sagsnummer
2020-0129547

Dokumentnummer
2020-0129547-1

Sagsbehandler
Søren Riis Mikkelsen

1) Temadrøftelse i forvaltningernes Hoved-MED om kønsligestilling og mangfoldighed i forvaltningen

For at sikre, at forvaltningerne har fokus på kønsligestillings- og mangfoldighedsområdet, skal forvaltningens Hoved-MED i måltalsperioden have en temadrøftelse om, hvordan der i forvaltningen arbejdes dels med kønsligestilling i ledelsen, dels med fædres brug af forældreorlov. Hvis det vurderes at være hensigtsmæssigt, kan drøftelsen kombineres med øvrige emner og temaer inden for mangfoldighedsområdet. Koncernservice leverer data ift. måltallene til brug for drøftelsen, hvis der er behov for det.

2) Ledelsesfokus på kønsligestilling i Kredsen af administrerende direktører og i de enkelte forvaltningers ledelser

For at sikre det nødvendige ledelsesfokus vil Kredsen af administrerende direktører i måltalsperioden drøfte kønsligestilling og mangfoldighed, herunder særligt kønsbalancen på ledelsesniveau 1 og 2 overordnet set i Københavns Kommune samt fædres brug af forældreorlov. Endvidere vil ledelserne i de syv forvaltninger (direktionen i forvaltningen vælger selv det relevante forum) i måltalsperioden drøfte kønsligestilling og mangfoldighed på ledelsesområdet og forældreorlovsområdet i forvaltningen.

3) Kommunikationsindsats om fædres muligheder for forældreorlov

Der udarbejdes en fælles Kommunikationsindsats/kampagne på tværs af Københavns Kommune med det formål, at endnu flere medarbejdere og ledere får kendskab til, at der også for fædre er mulighed for at holde op til 15 ugers barsel og forældreorlov med løn. Økonomiforvaltningen står for denne Kommunikationsindsats og vil sørge for at involvere forvaltningerne så der tages højde for de forskellige faggrupper, der er i KK. Kommunikationsindsatsen kan eksempelvis indeholde: infopjecer til medarbejdere og ledere, intranyheder, pressemeddelelse, hvor borgmestre kommenterer på ligestillingsområdet generelt, herunder bl.a. også de nye måltal m.v.

I Kommunikationsindsatsen vil det endvidere blive fremhævet, at Økonomiforvaltningen/Koncernservice tilbyder rådgivning og hjælp til alle medarbejdere i Københavns Kommune (uanset køn), der står over for familiestiftelse/forøgelse ift. muligheder og rettigheder i forbindelse med planlægning og tilrettelægning af barslen og forældreorloven.

Koncernservice
HR Udvikling
Borups Allé 177
2400 København NV

EAN-nummer
5798009809421

4) Krav til rekrutteringsprocessen vedr. ledere på niveau 1 og 2

Når der skal ansættes ledere på niveau 1 og 2, skal begge køn fremover være repræsenteret blandt de ansøgere, der indkaldes til samtale.

I forhold til ansættelsesudvalget fremgår det af Cirkulære nr. 2/2017 vedr. *Opslag og ansættelser i Københavns Kommune – procedurer og regler*, at begge køn skal være repræsenteret i alle ansættelsesudvalg i kommunen. Af cirkulæret fremgår det yderligere, at der kan forekomme situationer, hvor det rent undtagelsesvist ikke kan lade sig gøre – eksempelvis hvis der er tale om en arbejdsplads, hvor kun det ene køn er repræsenteret. Derudover har Borgerrepræsentationen d. 3. november 2011 i forbindelse med beslutning om, at der i råd, nævn og udvalg i Københavns Kommune skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling, vedtaget, at der skal tilstræbes en ligelig kønsfordeling i kommunens ansættelsesudvalg.