

8. Godkendelse af politik for kønsbalance i Hovedstadens Beredskabs direktion og chefgruppe

Sagsnr.: 24/8177

Resumé

I forlængelse af orienteringen af bestyrelsen på mødet den 27. juni 2024 om ændringer i ligestillingsloven forelægges bestyrelsen forslag til politik for kønsbalance i Hovedstadens Beredskabs direktion og chefgruppe til godkendelse.

Punktet har været drøftet i Arbejdsudvalget på udvalgets møde den 5. november 2024. Arbejdsudvalget anbefaler indstillingen overfor bestyrelsen.

Indstilling

Det indstilles:

- at bestyrelsen godkender forslag til politik for kønsbalance i Hovedstadens Beredskabs direktion og chefgruppe.

Sagsfremstilling

Bestyrelsen blev på mødet den 27. juni 2024 orienteret om seneste lovændring til ligestillingsloven, herunder at der skulle udarbejdes en politik for at opnå større kønsbalance i de øverste ledelsesniveauer. I Hovedstadens Beredskab definerer vi de øverste ledelsesniveauer som direktion og chefgruppe.

Hovedstadens Beredskab har derfor udarbejdet en politik for kønsbalance i direktion og chefgruppe ved Hovedstadens Beredskab. Der er taget udgangspunkt i det fællesoffentlige inspirationskatalog omkring kønsbalance i ledelse, udarbejdet af Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Kommunernes Landsforening og Danske Regioner.

Politikken beskriver med afsæt i de af bestyrelsen godkendte måltal på mødet den 27. juni 2024, de initiativer, der skal igangsættes for at arbejde hen mod det opsatte måltal.

Politikken tager udgangspunkt i, at Hovedstadens Beredskab tilstræber en ligelig kønsfordeling i chefgruppe (direktion + afdelingschefer), da det giver det bedste fundament til at drive organisationen. Det er Hovedstadens Beredskabs målsætning, at andelen af det underrepræsenterede køn i chefgruppen udgør mindst 40%.

Politikken indeholder desuden en række initiativer, som skal igangsættes for at skabe kønsbalance i direktion og chefgruppe:

- Vi vil tiltrække både mænd og kvinder i forbindelse med rekrutteringen af en chef eller direktør. Det vil vi blandt andet gøre ved at lade et eksternt rekrutteringsbureau stå for rekrutteringsprocessen, stillingsopslag skal kommunikere balanceret til begge køn, ansøgninger skal anonymiseres, kønsbalancen i alle ansættelsesudvalg for chefer og direktører skal være 50/50 mm.



- Vi vil skabe gode betingelser for karriereudvikling for både kvinder og mænd. Det vil vi blandt andet gøre ved at revidere Hovedstadens Beredskabs MUS/LUS-koncept, så udviklingsopgaver og forfremmelsesmuligheder tydeliggøres som en fast del af samtalekonceptet.
- Vi vil have fokus på life-work balance og en god organisationskultur. Det vil vi blandt andet gøre ved at indføre en mentorordning for nye chefer og direktører. Samt igangsætte en proces i forhold til at få formuleret et nyt ledelsesgrundlag, der understøtter den ønskede organisationskultur, herunder diversitet og mangfoldighed.

Politikken er godkendt i HovedMED den 26. september 2024.

Politikken vil blive evalueret hvert år og evalueringen vil blive forelagt bestyrelsen, første gang forventelig ultimo 2025.

Det indstilles, at bestyrelsen godkender forslag til Politik for kønsbalance i Hovedstadens Beredskabs direktion og chefgruppe.

Beslutning i Bestyrelsen den 27-11-2024

Indstillingen godkendt.

Fraværende: Bent Isager-Nielsen, Helle Adelborg, Lars Weiss

Bilag

2 ÅBENT Udkast til Politik for kønsbalance i direktion og chefgruppe i Hovedstadens Beredskab

40865/24