



06-09-2024

Journal nr. 24/8177  
Dokument nr. 40865/24

Hovedstadens Beredskab  
Bag Rådhuset 3  
1550 København V.

HR

[www.hbr.dk](http://www.hbr.dk)

# UDKAST

## Politik for kønsbalance i direktion og chefgruppe i Hovedstadens Beredskab

Diversitet skaber værdi – både for Hovedstadens Beredskab som organisation og for samfundet som helhed.

Hovedstadens Beredskab har derfor formuleret en politik for, hvordan vi arbejder på at fremme kønsbalance i det øverste ledelseslag (direktion og chefgruppe).

Vores ambition er, at vi med en balanceret kønsfordeling får en bredere og mere nuanceret tilgang til, hvordan vi bedst kan løse vores arbejdsopgaver. Det bidrager også til mere innovation og et bedre arbejdsmiljø.

Politikken indeholder følgende afsnit:

- Målsætning
- Initiativer
- Opfølgning og status

Politik og herunder måltal er fastsat og udarbejdet i overensstemmelse med Ligestillingslovens regler om måltal og politik for det underrepræsenterede køn.

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.

### Målsætning

*Vi ønsker kønsbalance i ledelsen*

Hovedstadens Beredskab tilstræber en ligelig kønsfordeling i vores chefgruppe (direktion + afdelingschefer), da vi mener, 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 %.

## Initiativer

For at fremme en mere ligelig kønsbalance i det øverste ledelseslag i Hovedstadens Beredskab har vi igangsat følgende initiativer:

*Vi vil tiltrække både kvinder og mænd*

Vi har fokus på at tiltrække både kvinder og mænd, når vi rekrutterer til øverste ledelseslag.

Det vil vi blandt andet gøre ved at kigge på vores rekrutteringsproces:

### Stillingsopslag

- Vi vil lade et eksternt rekrutteringsbureau varetage rekrutteringen af chefer og direktører. De skal være med til at sikre, at vi får et større og om muligt kønsbalanceret ansøgerfelt.
- Vi er opmærksomme på at kommunikere balanceret til begge køn i stillingsopslag – både i tekst og billeder.
- Vi skelner i stillingsopslaget mellem få nødvendige kompetencer og øvrige gavnlige kompetencer, og er åbne over for forskellige uddannelses- og erhvervsbaggrunde.
- Beskrivelserne af henholdsvis den ønskede faglige profil og personprofil skal balancere.
- Indkomne ansøgninger skal anonymiseres, når ansættelsesudvalg skal beslutte, hvilke kandidater, der skal indkaldes til samtale.

### Samtale

- Vores ansættelsesudvalg er bredt sammensat, så flere præferencer og perspektiver bliver præsenteret. Vores mål er, at kønsbalancen i alle ansættelsesudvalg for chefer og direktører skal være 50/50.
- Vi sikrer, at ansættelsesudvalget ikke påvirker hinanden i deres bedømmelse af kandidater forud for indstillingsmøde.
- Vi benytter en struktureret interviewguide i samtalen med kandidaterne for at tilstræbe en vurdering på lige vilkår.

### Valg af kandidat

- Ansættelsesudvalget vurderer kandidater hver især ud fra fælles vurderingskriterier, før de drøfter det i plenum.

Ovenstående initiativer skal være klar til førstkommande rekruttering af chef eller direktør.

*Vi skaber gode betingelser for karriereudvikling*

Mænd og kvinder har lige muligheder for at udvikle sig og gøre karriere i Hovedstadens Beredskab.

For at skabe synlighed herom, vil vi:

- Beskrive og synliggøre de forskellige karrieremuligheder som operativ og ikke operativ medarbejder både internt og eksternt.

- Revidere Hovedstadens Beredskabs MUS/LUS-koncept, så udviklingsopgaver og forfremmelsesmuligheder tydeliggøres som en fast del af samtalekonceptet.

Ovenstående initiativer skal igangsættes i 2025.

*Vi har fokus på life-work balance og en god organisationskultur*

Kulturen i Hovedstadens Beredskab er vigtig for at sikre en god grobund for kønsbalancen i hele organisationen og dermed også øverste ledelseslag.

Vi vil være en arbejdsplads, hvor alle har mulighed for at have en god balance mellem familieliv og arbejdsliv, herunder i forhold til arbejdstid, fleksibilitet og orlov.

For at understøtte det vil vi:

- Løbende informere om muligheden for afholdelse af barsels- og forældreorlov, omsorgsdage og barns 1. og 2. sygedag.
- Opfordre til, at fædre, medmødre og medfædre gør øget brug af forældreorlov.

Derudover vil vi igangsætte følgende initiativer i 2025:

- Tilbyde alle nye chefer og direktører en intern mentor fra øverste ledelseslag. Det gør vi for at understøtte, at nye chefer og direktører får en god og tryk start i øverste ledelseslag i Hovedstadens Beredskab og hurtigt får dannet netværk på tværs.
- Igangsætte proces i forhold til at få formuleret et nyt ledelsesgrundlag, der understøtter den ønskede organisationskultur, herunder diversitet og mangfoldighed.

### **Opfølgning og status**

Hovedstadens Beredskab politik for kønsbalance i direktion og chefgruppe er drøftet og godkendt af HovedMED den 26. september 2024. Og godkendt af bestyrelsen den xx. 2024, hvorefter den er trådt i kraft.

HR følger op på de formulerede mål og initiativer en gang årligt som del af vores virksomhedsplan.

Politikken vil blive evalueret hvert år, og evalueringen vil efterfølgende blive forelagt bestyrelsen.