



Notat

Til: Ligestillingsafdelingen
Til: Ligestillingsudvalget
Kopi til:

Den 8. juli 2008

Århus Kommune

Borgmesterens Afdeling

Tiltræden til Charter for flere kvinder i ledelse

Århus Kommune har tiltrådt charteret for flere kvinder i ledelse.

Borgmesterens Afdeling
Rådhuset
8000 Århus C

Sagsnummer M0/2007/01070
Sagsbehandler Thrine Nørgaard

Telefon 8940 2000
Direkte telefon 8940 2283
Telefax 8940 2121

E-post borg@aarhus.dk
E-post direkte tn@aarhus.dk

./.. Tiltrædelsen er i fin tråd med Ligestillingsudvalgets handlingsplan 2006 – 2009, vedtaget af Byrådet den 28. marts 2007 og tillæg hertil, vedtaget af Byrådet den 9. januar 2008.

I handlingsplanen er et særligt fokusområde ”Lighed i ledelsen”. **Målet hermed er et ønske om at skabe reelle muligheder for at få flere kvinder på lederniveau 1 i Århus Kommune** (TOP 35, bestående af 6 direktører og 29 forvaltningschefer).

I forbindelse med tiltræden af charteret er der pr. 1.4.2008 lavet en status, der viser, at der var 3 kvinder og 32 mænd ansat på lederniveau 1.

På lederniveau 2 (kontor- og afdelingschefer) er 1/3 kvinder og på lederniveau 3 (institutionsledere m.fl.) udgør kvinderne 2/3.

Med henblik på at tiltrække flere kvinder til lederniveau 1 blev der i foråret 2007 gennemført en undersøgelse i Århus Kommune med et eksternt konsulentfirma om barrierer og muligheder for at få flere kvinder på lederniveau 1. (Ledelse og køn i Århus Kommune)

På baggrund af denne rapport og på baggrund af arbejdet med udarbejdelse af charteret, er der besluttet en række tiltag.

1. Den konkrete rekruttering.

- ✚ Kønsmainstreaming af jobprofil/stillingsopslag og ansættelsesproces for direktør- og forvaltningschefstillinger, som gennemføres af den relevante magistratsafdeling i samarbejde med Borgmesterens Afdeling. Formålet er at udarbejde jobprofiler/stillingsopslag/processer, der i højere grad appellerer til begge køn.
- ✚ Sikre at der er en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ansættelsesudvalget
- ✚ Anonymisering af ansøgerfeltet til chefstillinger for at sikre anonymitet af ansøgere, herunder anonymisere ansøgerlisten, når den følger indstillingen til Magistraten/Byrådet. Dette skulle i højere grad medvirke til, jf. rapporten "Ledelse og Køn, Århus Kommune", at også de allerede ansatte kvinder søger stillingen.
- ✚ I det omfang der anvendes eksterne konsulentfirmaer / interne konsulenter i forbindelse med rekruttering, skal der stilles krav om, at disse skal gennemarbejde stillingsopslagene med henblik på at tiltrække begge køn.
- ✚ I det omfang der anvendes direkte opfordring i rekrutteringen, forpligtes eksterne såvel som interne konsulenter til at tage ligestillingsmæssige hensyn og opfordre både mandlige og kvindelige kandidater til at søge.
- ✚ Inddragelse af Personaleafdelingen i alle ansættelser på de øverste lederniveauer i en 2-årig periode (2008 – 2009) med henblik på at sikre viden og forankring af de tiltag, der er igangsat.

2. Sikring af fødekæden.

Med henblik på at sikre, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til stillingerne som forvaltningschefer og direktør igangsættes i handlingsplanperioden (2006 – 2009) aktiviteter:

- ✚ Der etableres forsøg med gruppementorordning, både for ledere in spe og erfarne ledere, der kunne være potentielle forvaltningschefer/direktører. Herunder overvejelser om etablering af talentpool med deltagelse af begge køn.

- ✚ Sikring af tilstrækkelig førleder- og lederudviklingstilbud til begge køn.

Endelig vil der blive udarbejdet en pjece til kvinderne på lederniveau 2 om målsætningen, rekrutteringsproceduren og aktiviteterne. Denne udsendes til kvinderne i forbindelse med, at der i efteråret 2008 afholdes en konference for kvindelige ledere i Århus, ansat i både det private og det offentlige.

3. Det kommunale arbejdsmarked og mænd.

For på længere sigt at understøtte udviklingen mod flere kvinder i den øverste ledelse, arbejdes der på at få fædrene til at holde længere barselsorlov og dermed påtage sig en større forpligtelse overfor børnene. Kampagnen "Min far og jeg holder orlov" kører i 2007 og 2008 og retter sig mod alle ansatte i kommunen, der får børn i den periode.

Endelig vil vi sidst i planperiode tage fat på temaet det kønsopdelte arbejdsmarked med henblik på at få flere mænd, herunder mænd med etnisk minoritetsbaggrund ind i omsorgsfagene og lærerfaget.