



Frivilligt kodeks for diversitet i rekruttering

- til ledelse og bestyrelser

Introduktion

Danmark har en af verdens højeste erhvervsfrekvenser for kvinder, som samtidig er nogle af de mest veluddannede. Alligevel er kvinder underrepræsenterede på de øverste ledelsesposter i dansk erhvervsliv. 19 pct. af bestyrelsesmedlemmerne og 14,8 pct. af direktionsmedlemmerne i alle danske virksomheder var i 2017 kvinder.

Rekrutterings- og searchfirmaer spiller en central rolle, når der skal findes kandidater til ledelses- og bestyrelsesposter i danske virksomheder. Firmaerne anerkender og er opmærksomme på, at diversitet i bestyrelser og ledelse kan bidrage til at tilføre virksomheder værdi. Rekrutterings- og searchfirmaerne er som en del af deres arbejde i naturlig dialog med virksomhederne om deres personaleprofil og udvikling. De kan derfor have indflydelse på at sikre et grundlag for diversitet i rekrutteringsprocessen og støtte deres klienter i bl.a. at skabe en mere ligelig kønssammensætning i deres bestyrelser og ledelse.

Kodekset er frivilligt, men ved at underskrive det forpligter firmaerne sig til at efterleve nedenstående principper i det daglige arbejde samt at bidrage til indsamling af viden om udviklingen for rekruttering til bestyrelses- og ledelsesposter i danske virksomheder og de største offentlige myndigheder og at afrapportere herpå på årlig basis.

Principper

- 1) Afklaring af diversitetsmål:** Rekrutterings- og searchfirmaerne vil som en del af deres indledende rådgivning ud fra et helhedsbillede af virksomheden, dens ledelsessammensætning, kompetencebehov samt eventuelle mål eller målsætninger om diversitet og kønsfordeling rådgive klienten om fordelene ved diversitet og fleksibilitet i kravene til kandidaterne.
- 2) Kompetencer og potentiale i fokus:** I søge- og udvælgelsesprocessen vil rekrutterings- og searchfirmaerne lægge vægt på både potentiale og erfaringer ift. relevante faglige og personlige kompetencer og erfaring fra lignende eller beslægtede stillinger og brancher, for dermed at udvide gruppen af potentielle kandidater og mindske betydningen af ubevidste bias.
- 3) Longlists/Shortlists:** Rekrutterings- og searchfirmaerne vil tilstræbe at mindst 33 % af de potentielle kandidater, de præsenterer for klienterne på deres indledende bruttolister (longlists), er kvinder. Hvis ikke dette er muligt, vil rekrutterings- og searchfirmaerne dokumentere omfanget af deres afdækning af potentielle kvindelige kandidater. Derudover vil de tilstræbe, at deres nettolister over udvalgte kandidater (shortlists) afspejler kønsfordelingen på bruttolisten, og ydermere tilstræbe, at klienten interviewer mindst én kvindelig kandidat.
- 4) Interne processer:** Rekrutterings- og searchfirmaerne vil for at øge bevidstheden om ubevidste bias i deres egne processer, give deres medarbejdere viden om fordele ved diversitet i ledelse og værktøjer til at mindske betydningen af bias i rekrutteringsprocessen, eksempelvis ved at tilbyde undervisning og træning i ubevidste bias.

- 5) **Udvidelse af kandidatfeltet:** Rekrutterings- og searchfirmaerne vil søge at udvide deres netværk af potentielle kandidater og udvikle kontakter til potentielle fremtidige kvindelige ledere og dermed bidrage til at styrke pipelinen af kvindelige ledertalenter.
- 6) **Intern opfølgning og vidensdeling:** Rekrutterings- og searchfirmaerne vil dokumentere deres egen efterlevelse af kodekset og dele viden, erfaringer og ”best practise” for arbejdet med kønsdiversitet i ledelsesrekruttering internt.
- 7) **Synliggørelse af engagement:** Rekrutterings- og searchfirmaerne vil synliggøre deres engagement i arbejdet for diversitet i ledelsesrekruttering og deres egen efterlevelse af kodekset fx på deres hjemmeside og i dialogen med klienten
- 8) **Indrapportering af resultater:** Rekrutterings- og searchfirmaerne forpligter sig til at indrapportere resultater vedr. rekruttering til bestyrelses- og ledelsesposter i danske virksomheder og offentlige myndigheder med over 250 medarbejdere (se mere om indrapporteringen nedenfor og i bilag 1).

Indrapportering:

Rekrutterings- og searchfirmaer, der underskriver kodekset, forpligter sig til at indrapportere vedrørende deres rekrutteringsopgaver til bestyrelses- og ledelsesposter for store private og offentlige virksomheder samt offentlige myndigheder.

Der er indgået et samarbejde med Copenhagen Business School (CBS) om at varetage indrapporteringen og opfølgning på udviklingen i form af en årlig rapport. Al indrapporteret data behandles fortroligt og anonymiseres inden offentliggørelse.

Følgende skal indrapporteres: (se bilag 1)

- Det totale antal rekrutteringer til bestyrelse og relevante ledelsesniveauer, som rekrutterings- og searchfirmaerne har gennemført i løbet af året fordelt på køn for hvert ledelsesniveau.
- Den procentvise andel af kvinder på firmaernes henholdsvis longlists og shortlists over kandidater til bestyrelse og de omfattede ledelsesniveauer.
- Væsentlige karakteristika for de kvinder, der placeres på bestyrelsesposter eller ledelsesposter, herunder bl.a. alder, international erfaring, uddannelsesniveau og erfaringer mv.
- Kvalitative refleksioner om arbejdet med kodekset

Rekrutterings- og searchfirmaerne skal som en del af indrapporteringen give en begrundelse, hvis det ikke har været muligt at opnå det tilstræbte mål om, at mindst 33 % af de potentielle kandidater på deres longlists er kvinder.

Indberetningen af data vil kunne blive revideret efter 1 år, hvis det vurderes, der er behov for det, og der er opbakning til det blandt de firmaer, der har tilsluttet sig kodekset.

Som en del af kodekset og afrapporteringen afholder CBS en årlig workshop med bl.a. search- og rekrutteringsfirmaerne og relevant virksomheder.