

Direktion & DEI
26.11.2024

HANDLEPLAN FOR KØNSDIVERSITET I LEDELSE

Måltal og indsatser 2025-28

INDLEDNING

Kønsdiversitet i CBS' ledelse er et opmærksomhedspunkt som kræver kontinuerligt fokus. Udover målsætninger og proceduremæssige ændringer, er der behov for at arbejde med kulturen for at sørge for at CBS er et attraktivt sted at søge hen og blive for folk af alle køn og baggrunde.

STRATEGISK INDLEJRING

Offentlige institutioner i Danmark skal leve op til flere krav for at sikre kønsdiversitet i ledelsen. Ifølge lovgivningen¹ skal institutioner og virksomheder med 50 eller flere medarbejdere opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer. Institutionerne skal også udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer. Derudover er der krav om, at der skal tilstræbes en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen og på de øverste ledelsesniveauer.

Udover lovkravene er kønsdiversitet i ledelsen en strategisk og værdimæssig prioritet for CBS. Én af CBS' fem strategiske prioriteter er at tiltrække, udvikle og fastholde en mangfoldighed af dygtige ansatte. Endvidere ønsker CBS kontinuerligt at udvikle et mangfoldigt, ligestillet og inkluderende arbejds-, studie- og læringsmiljø.

Denne handleplan handler om at fremme kønsdiversitet i ledelsen og om at sikre, at alle har lige muligheder i alle samfundsforhold². Den vil være rammen for den årlige pligtige afrapportering om udvikling af ligestilling til Beskæftigelsesministeriet. Handleplan for Kønsdiversitet i Ledelse 2025-28 skal ses i sammenhæng med både CBS' Gender Equality plan (GEP), og CBS' bredere arbejde med mangfoldighed, lighed og inklusion. Der afrapporteres samlet på DEI-arbejdet i CBS' DEI-rapport, som udarbejdes hvert andet år.

UDVIKLING AF KØNSDIVERSITETEN PÅ ALLE LEDELSESNIVEAUERNE

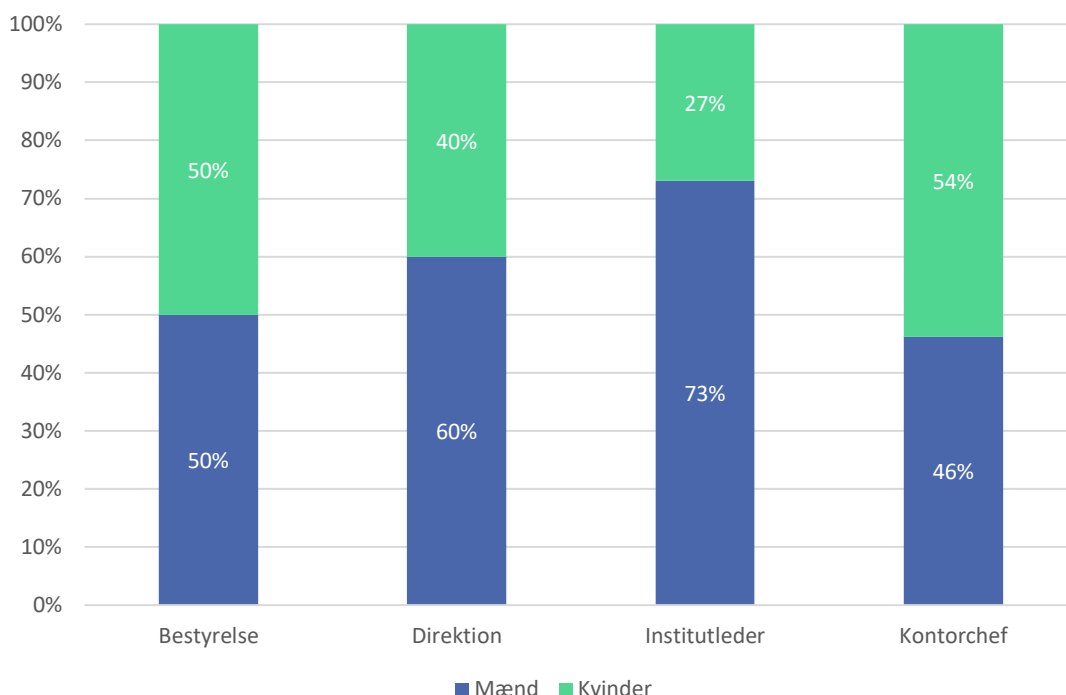
CBS har gennem mange år arbejdet målrettet på at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og har haft måltal for den kønsmæssige fordeling i ledelse. I år har vi for første gang en lille overvægt af kvinder blandt kontorcheferne, ligesom intet køn på bestyrelses- og direktionsniveau overstiger 60 pct. Der er dog stadig en ubalance blandt institutterne.

Den samlede ledelse består af 84 ledere fordelt på 56 % kvinder og 44 % mænd (oktober 2024), men andelen varierer inden for de enkelte ledelsesniveauer (se figur 1).

¹ Ligestillingsloven af 2021 og Ligebehandlingsloven af 2015.

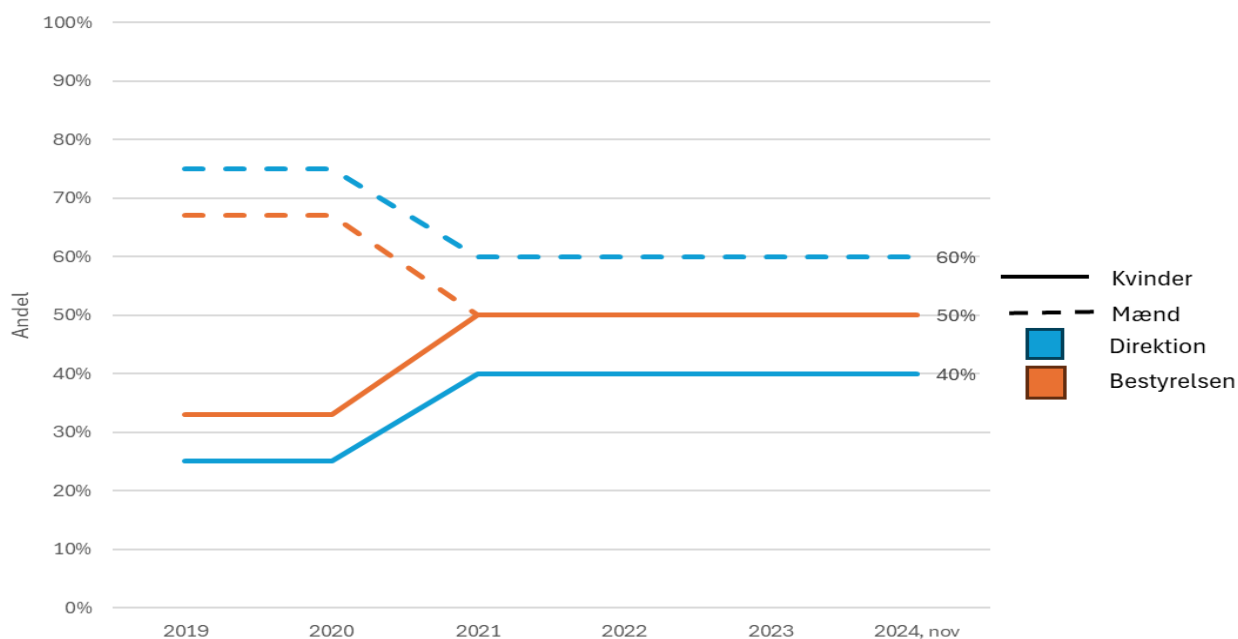
² Det skal nævnes, at denne Handleplan er fokuseret på kvinder og mænd, da det er det loven foreskriver, og fordi der stadig er uklarhed om man som arbejdsgiver må indhente informationer om de ansattes tredjekøn. Det er dog vigtigt at understrege, at CBS' tilgang til arbejdet med kønsligestilling ikke er binær.

Figur 1. S sammensætningen af kvinder og mænd fordelt på ledelsesniveauerne på CBS (pr. nov. 2024. Bestyrelsen opgjort som eksterne medlemmer. Kilde: CBS' Personalesystem)

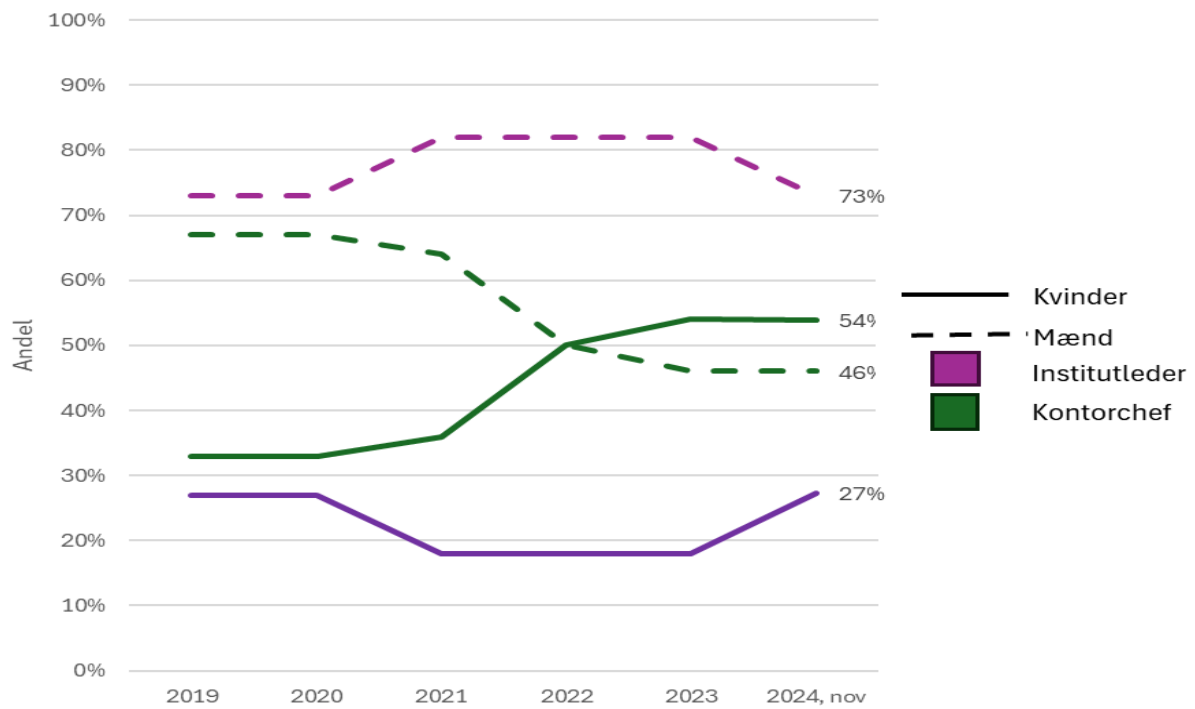


Denne Handleplan 2025-28 vedrører de tre øverste ledelsesniveauer på CBS forstået som bestyrelsen, direktionen og de personledere, som referer til et direktionsmedlem (institutledere hhv. kontorchef). Udviklingen i kønsdiversiteten fra 2021 til 2024 er uændret for bestyrelsen og direktionen, mens der er sket en positiv udvikling for hhv. institutledere og kontorchefer.

Figur 2. Udviklingen i sammensætningen af kvinder og mænd i Bestyrelsen (eksterne medlemmer) og Direktionen (opgjort årligt i december, bortset 2024, der er opgjort i november. Kilde: CBS' Personalesystem).



Figur 3. Udviklingen i sammensætningen af kvinder og mænd blandt kontorchefer og institutledere (opgjort årligt i december, bortset fra 2024, der er opgjort i november. Kilde: CBS' Personalesystem).



MÅL 2028

Bestyrelsens langsigtede vision er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer, men i en dynamisk kultur vil dette realistisk set svinge lidt. Det centrale er, at der set over en tidsperiode ikke er ét køn, der systematisk og konsekvent dominerer. Det er derfor målet, at intet køn på noget tidspunkt udgør mere end 60 pct. og allerhelst ikke mere end 55 pct. af den samlede population. Hvis ét køn udgør mere end 70 pct. anses det for at være kritisk.

MÅLTAL FOR DE RESPEKTIVE LEDELSESNIVEAUER

Målet for kønsdiversiteten på alle ledelsesniveauer er, at intet køn overstiger 60 pct. Dette mål er pt. opfyldt for alle 3 niveauer. Vi har dog på CBS valgt at opdele niveau 3 i to grupper: én for kontorchefer og én for institutledere, da det er to helt forskellige pipelines og to helt forskellige udfordringer med kønsdiversitet i disse populationer. Når vi gør dette, kan vi se, at vi stadig har en betydelig udfordring blandt institutlederne. Se de specifikke måltal i tabel 1.

Tabel 1. Mål for kønsdiversiteten i 2028 i henhold til sammensætningen ultimo 2024.

Ledelsesniveau	Mål for kønsdiversitet i ledelse 2028	P.t. Procent i 2024
Bestyrelsen	At fastholde den ligelige sammensætning af tre mænd og tre kvinder	K: 50 % M: 50 %
Direktionen	At fastholde eller forbedre den nuværende kønsdiversitet, så intet køn udgør mere end 60 pct. svarende til 3 ud af 5	K: 40 % M: 60 %
Kontorchefer	At fastholde eller forbedre den nuværende kønsdiversitet, så intet køn udgør mere end 60 pct. svarende til 7 ud af 13.	K: 54 % M: 46 %
Institutledere	At forbedre kønsdiversiteten, så intet køn udgør mere end 60 pct. svarende til 6 ud af 11.	K: 27 % M: 73 %

INDSATSER

For at bidrage til realisering af målene for ultimo 2028 er følgende indsatser og underliggende aktiviteter valgt:

- Videreudvikle retningslinjer og procedurer for inkluderende rekruttering
 - Træning af rekrutterings- og ansættelsesudvalg til lederstillinger i inkluderende rekruttering
 - Relancere scanningsværktøj til at sikre inkluderende sprog i opslag, jobbeskrivelser o.a.
 - Indføre krav om dispensation fra rektor til at ansætte en institutleder eller kontorchef, hvis der kun er ét køn repræsenteret i ansøgerpuljen, ellers genopslås stillingen.
 - Implementere krav om fokus på kønsdiversitet, når der indgås aftaler om ekstern scouting
- Udbygge arbejdet med at styrke inkluderende ledelse og kultur, herunder
 - Videreudvikle CBS' REEAD-kriterier, således at de motiverer og honorerer medarbejderes udvikling af ledelseskompetencer
 - Tydelig italesættelse af hvad ledelse er på CBS, og hvad der forventes af ledere, inkl. opdatering og relancering af kodeks for god ledelse
- Identificere og fremme ledelsestalenter på tværs af CBS – med særligt fokus på institutterne, herunder
 - Arbejde systematisk med kompetenceopbygning i form af tilbud om interne eller eksterne lederkurser/forløb/workshops for personer, der viser interesse for ledelsesopgaven, hvad enten det er projektledelse, forskningsledelse, studieledelse, vice-institutledelse, etc.

GENNEMFØRELSE OG LØBENDE OPFØLGNING

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at der opstilles måltal for kønsdiversitet i ledelse, at der udvikles en handleplan, der understøtter opnåelsen af måltallene, samt at der følges op på indsatserne løbende.

Direktionen har det daglige ledelsesmæssige ansvar for at monitorere udviklingen og sikre, at CBS kommer i mål med at skabe og fastholde kønsdiversitet i ledelsen og ledelsesorganerne, samt at der gennemføres de nødvendige organisations- og kulturændringer. Direktionen har således også ansvar for, at hvert direktionsmedlem løbende i ledelsesstrengen følger op på udviklingen i kønsbalancen, bl.a. med løbende drøftelser med de relevante ledere, i de relevante ledelsesorganer, og i individuelle møder, strategiske udviklingsfora, LUS-samtaler, mv. Direktionen skal endvidere sikre løbende at involvere medarbejdere og mellemlederne i dialogen om kønsbalancen og ligestilling i ledelsen, bl.a. gennem drøftelser i samarbejdsudvalg, mv.

Der afrapporteres til bestyrelsen og HSU hvert andet år på det samlede arbejde for mangfoldighed lighed og inklusion i den holistiske DEI-rapport. Her følges også op på måltal og indsatser fra denne Handleplan.