

## Baseline, HK - Charter for flere kvinder i ledelse

### Baggrund

HK har i mange år arbejdet med mangfoldighed både eksternt og internt. Kønsmainstreaming blev vedtaget ved lov i år 2000 for alle offentlige myndigheder. HK har dog langt tidligere, på kongressen i 1997, vedtaget at benytte kønsmainstreaming som ligestillingsstrategi, således at alle er ansvarlige for at medtage et kønspolitisk aspekt i det almindelige arbejde. I forbindelse med en evaluering af mainstreamingstrategien i Hovedbestyrelsen 2005, blev det præciseret, at ledernes har ansvaret for udpegning af ligestillingsmæssige målsætninger inden for de forskellige politik- og serviceområder.

I oktober 2008 vedtog HK's hovedbestyrelse, at organisationen tilslutter sig Charter for flere kvinder i ledelse, og HK ønsker med tilslutningen til dette charter at bringe øget fokus på kønsligestillingen, således at det sikres, at der ikke er barrierer for at få flere kvinder i ledelsen i HK, herunder at HK til stadighed sikrer, at der er et tilstrækkeligt kvalificeret rekrutteringsgrundlag internt i organisationen. Baggrunden herfor er, at HK har den klare overbevisning, at mangfoldighed styrker organisationen.

### Den eksisterende (januar 2009) sammensætning af ledelsen i hele HK

HK er en politisk ledet organisation med 12 fuldtidsansatte, valgte topledere, og sammensætningen heraf er sådan, at kvinderne udgør 33%. Arbejdet med at få flere kvindelige toppolitikere foregår primært via LO, hvorfor der i denne sammenhæng fokuseres på den administrative ledelse internt i HK.

For så vidt angår den administrative ledelse i HK ser fordelingen sådan ud:

Niv 1*	Niv2**	Total
14% er kvinder	37% er kvinder	68% af HK's ansatte er kvinder

\* strategisk adm. ledelse

\*\*lederniveau med ref. til strategisk adm. ledelse

### HK's mål for flere kvinder i ledelsen

1. HK's kvindelige medarbejdere skal have motivation til at indgå i ledelsen på alle niveauer

#### Tiltag i forhold til kvinders motivation til ledelse

- Synliggørelse af charteret og vores nuværende kvindelige ledere. Gøres via nyhedsbrev fra øverste ledelse samt på intranettet. Der skal på hjemmesiden være de samme omtaler, idet vi ønsker at tiltrække eksterne kandidater.
- Afdækning af muligheder og barrierer ved at spørge de nuværende kvindelige ledere – og kvindelige ledere "på vej".
- Kurser/møder/individuel vejledning for medarbejdere der overvejer at gå ledervejen, så de får afklaring på spørgsmål, inden de beslutter sig for, om de vil gå efter deres ønsker:
  - Hvad vil det sige at være leder?
  - Hvad er vilkårene fra vores side?
  - Hvordan udvikler vi ledertalenter?
  - Hvad er det for nogle dilemmaer man kan komme til at stå i som leder? – og hvordan tackles disse, når man går ud af døren efter arbejde.

- Fokus på egentlig lederuddannelse og coaching. Kvinderne skal opfordres til at tage uddannelse, både før de er blevet ledere (før- lederprogrammer), og når de er nyudnævnte ledere.  
  
HK skal give mulighed for, at de gode kvindelige ledere kontinuerligt får større ledelsesmæssige udfordringer, også selv om de ikke beder om det.
- Kompetenceudvikling. Kvindelige medarbejdere er ofte meget interesseret i efteruddannelse, og HK skal derfor tilbyde dels efteruddannelsesmuligheder, dels opmuntre kvinder til karriere og lederskab – eksempelvis ved karriereplanlægning for kvinder, MUS-samtale med sikring af at kvinder også taler karriere.
- Mentorordninger. Ligeledes kan der i samspil med en mentorordning tilbydes coaching til de kvindelige ledere.

## 2. HK skal kunne tiltrække kvalificerede kvindelige ansøgere til sine ledige chef- og lederstillinger

### Tiltag i forhold til rekrutteringsgrundlag

- Vores jobannoncer gennemgås for at sikre vores annoncer appellerer til både kvinder og mænd.
- Synliggøre, at HK ønsker ledere, som også har tid til familien.
- Sørge for, at kvinderne får præsenteret deres kompetencer til ansættelsessamtaler. Flere undersøgelser viser, at kvinder og mænd behandles forskelligt til ansættelsessamtaler. Ansættelsesudvalg/HR skal være opmærksomme på, at kvindelige ansøgere faktisk får mulighed for reelt at beskrive sine erfaringer og sit potentiale i forhold til lederjobbet i samtalen.
- Synliggørelse af fordelene for kvinder ved kollektive lønforhandlinger ved fremlæggelse af ligelønsstatistikker for HK ledere
- Fremover stilles der krav til eksterne partnere om at få præsenteret såvel kvindelige som mandlige kandidater i forbindelse med lederrekruttering.
- Samme krav vil blive stillet til HR ved lederrekrutteringer.

## 3. Kvantitativ målsætning

	Niv 1	Niv2
2015	40%	50%

### Tiltag for at fremme denne målsætning

- Fortsat udarbejdelse af statistikker på antallet af kvindelige ledere og chefer på ledelsesniveauerne for at kunne følge udviklingen på de igangsatte indsatser med eventuelle efterfølgende justeringer.