

Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012

Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K
www.lige.dk
Telefon 3392 3390
Telefax 3392 3913
e-post lige@lige.dk

I forbindelse med tilslutning til Charter for flere kvinder i ledelse forpligter virksomheder og organisationer sig til at afrapportere om deres aktiviteter mindst hvert andet år. Nedenstående indberetningsskema indeholder de spørgsmål og problemstillinger som Ligestillingsafdelingen ønsker belyst i afreporteringen.

Spørgsmålene er bygget op omkring de 7 forpligtelser, der indgår i Charter for flere kvinder i ledelse, og som virksomheden/organisationen har tilsluttet sig i forbindelse med underskrivelsen af charterdokumentet.

Virksomhedens/organisationens navn:

HK

Kontaktperson:

HR chef Ulla Helena Bjerrum

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 13. april 2012 Underskrift: (sign) Stilling: Forbundssekretær

Forpligtelse 1: At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.

Spørgsmål 1

Har virksomheden/organisationen en nedskrevet strategi/plan for at få flere kvinder i ledelse?

Ja: x Nej:

Hvis ja, er strategien/planen godkendt/vedtaget af ledelsen?

Ja: x Nej:

Forpligtelse 2: At udvikle mål/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et fastsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.

Spørgsmål 2

Har virksomheden/organisationen fastsat mål/måltal for kvinder i ledelse?

Ja: x Nej:

Hvis ja til spørgsmål 2, uddyb venligst punkt 2.A. – 2.D. nedenfor:

2.A. Beskriv de måltal I har fastsat for kvinder i ledelse:

I 2015
40% kvinder på ledelsesniveau 1 (kontorchefer, liniechefer, afdelingschefer)
50% kvinder på ledelsesniveau 2 (mellemledere – niveau under ovenstående)

2.B. Beskriv de handlinger/aktiviteter I har sat i gang for at nå måltallene:

Interviewrunde med kvindelige ledere i HK omkring behov for støtte, hvilket har resulteret i fokus på mentorordninger for nuværende kvindelige ledere: På baggrund deraf:
Samarbejde med Protocol med tilbud om mentorskab for kvindelige ledere – nu på 2. år. Ca 20 har deltaget over de forløbne år. Samarbejde med V/Factor om lederuddannelse for erfarne kvindelige ledere omkring deltagelse i Value Academy. 6 deltagere indtil videre
For identificerede kvindelige ledertalenter:
Samarbejde med V/Factor om "Charter Academy". To runder gennemført i HK (HK som vært). Ca. 15 kvindelige ledertalenter har gennemført. Deltagelse fra HK ca. 75% og fra andre virksomheder, herunder ATP, ca. 25%.
Flotte deltagerevalueringer fra Charter Academy forløbene.

2.C. Beskriv status på jeres måltal/hvor langt I er nået:

Ultimo 2011 opgørelse:
niveau 1 ledelsen fra 14 % i 2009 til **28 % i 2011.**
niveau 2 ledelsen fra 37 % i 2009 til **42 % i 2011.**

2.D. Eventuelle forklaringer på manglende eller delvis opfyldelse af måltal:

Delvis målopfyldelse, da målene er endeligt fastsat til 2015. Det går klart den rigtige vej.

Forpligtelse 3: At sikre en personalepolitik som fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder.

Spørgsmål 3

Har virksomheden/organisationen en personalepolitik i forhold til fremme af kvinder og mænds lige karrieremuligheder?

Ja: x Nej:

Hvis ja, beskriv den sektion i personalepolitikken, der omhandler ligestilling:

Vi anser mangfoldighed som en styrke og ønsker at medarbejderstaben afspejler den mangfoldighed, der i øvrigt hersker i vores samfund. Vi tager derfor to hensyn når vi ansætter:

For det første skal den ansattes kvalifikationer være i orden – og det gælder både de faglige og de personlige. For det andet tager vi hensyn til at få den størst mulige mangfoldighed i den enhed der skal ansætte en ny medarbejder. Det betyder at hvis kvalifikationerne er lige ansætter vi den person der tilfører størst mangfoldighed.

De grundlæggende holdninger er ens uanset hvilken form for ligestilling, man arbejder med. HK har valgt kønligestilling og etnicitet som indsatsområder:

Når det drejer sig om ligestilling mellem kønnene er udfordringen i HK primært at sørge for flere kvinder i toppen og flere mænd i bunden af organisationen. Derfor er det særlig vigtigt at vi er opmærksomme på hvordan vi udformer annoncer og rekrutterer og at vi gør en indsats for at fremme kvinders karriere i organisationen.

Forpligtelse 4: At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.

Spørgsmål 4

Har virksomheden/organisationen en sektion om ligestilling i rekrutteringspolitikken eller i andre relevante dokumenter om ligestilling i forbindelse med rekruttering?

| | |
|-------|------|
| Ja: x | Nej: |
|-------|------|

Forpligtelse 5: At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.

Spørgsmål 5

Bruger virksomheden/organisationen headhunterfirmaer i forbindelse med rekruttering af ledere?

| | |
|------------------|------|
| Ja: x (sjældent) | Nej: |
|------------------|------|

Hvis ja, fastsætter I et minimum for antallet af kvindelige kandidater i forbindelse med besættelse af lederstillinger?

| | |
|---|------|
| Ja: x (der kan være undtagelser, da HR ikke er inde over alle rekrutteringer) | Nej: |
|---|------|

Forpligtelse 6: At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.



Spørgsmål 6

Har virksomheden/organisationen taget initiativer til fremme af den enkelte kvindes karriereudvikling?

Ja: x Nej

Hvis ja, beskriv hvilke:

Se afsnittet om tiltag/handlinger ovenfor, hvor Value Academy, Charter Academy samt mentorordning er beskrevet.

Forpligtigelse 7: At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministeriets temaside på internettet om kvinder i ledelse.

Spørgsmål 7

Har virksomheden/organisationen taget initiativ til erfaringsudveksling med andre virksomheder/organisationer i forhold til sine charteraktiviteter ?

Ja: x Nej

Hvis ja; beskriv hvilke:

Deltagelse i arrangementer og erfamøder fra ligestillingsministeriets afdeling, der varetager charteropgaverne.

Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse

Da HK ikke er en traditionel hierarkisk opbygget organisation er det en udfordring at udstikke konkrete retningslinier for hele organisationen – eksempel i forbindelse med rekruttering, hvor HR ikke deltager i samtlige rekrutteringer. Dog er der generelt i organisationen så stor opmærksomhed på – og interesse for ligestillingsområdet – at det i praksis gør udfordringen mindre, end vi forventede for nogle år siden.

Denne indberetning bedes fremsendt til Ligestillingsafdelingen senest d. 25. april 2012, til specialkonsulent Dorte Eltard på email: doelt@lige.dk. Der skal gøres opmærksom på, at indberetningen vil blive offentliggjort på Ligestillingsministeriets hjemmeside.