

# Notat

## Baseline - Dansk Erhverv og charter for flere kvinder i ledelse

### 1. Strategi/plan

Dansk Erhverv ønsker at sætte yderligere fokus på kvinder i ledelse samtidig med at det sikres, at der ikke derved skabes ulighed mellem kønnene.

På baggrund af en udarbejdet oversigt om andelen af kvindelige ledere i Dansk Erhverv ultimo februar 2010 på de forskellige lederniveauer fastlægges mål for andelen af kvindelige ledere ultimo 2015.

Arbejdet med udviklingen af en strategi og plan forankres i en arbejdsgruppe med referencen til direktionen. Arbejdsgruppen udarbejder en plan for initiativer med tidsplan og ressourceforbrug, som godkendes i direktionen. Arbejdsgruppen følger op på de igangsatte initiativer og afgiver rapport herom til direktionen en gang om året.

### 2. Mål

Dansk Erhverv har som mål, at:

- Andelen af kvindelige ledere på alle ledelsesniveauer (ledergruppen, fagchef og teamleder/souschef) under direktionsniveau er 40 pct. inden 2015. Ultimo februar 2010 er andelen af kvinder er 28 pct. i ledergruppen, 40 pct. i fagchefgruppen og 32 pct. i sous-/teamchefgruppen.
- Andelen af kvinder i direktionen fortsat skal være minimum 25 pct. Ultimo februar 2010 er andelen af kvinder 25 pct.

### 3. Personalepolitik

Dansk Erhverv vil sikre en personalepolitik, som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder og ønsket om at blive ledere gennem:

- At den nuværende gode praksis om work life balance formuleres som en personalepolitik
- At der er fokus på lige muligheder for fleksibilitet på tværs af organisationen, f.eks. i forhold til anvendelse af hjemmearbejdsplads – dog afhængig af om det er foreneligt med arbejdsfunktionen
- Etablering af et ”tilbage-til-jobbet”-program, hvor nærmeste leder forpligter sig til at opdatere medarbejderen på nye systemer, arbejdsgange m.m. efter endt barsel eller sygdom
- At der er fokus på lige muligheder for kompetenceudvikling, karriereudvikling og lederstillinger uanset køn
- At der er fokus på, at et lederjob er foreneligt med familielivet

SPJ

Side 1/2

Dato: 26. februar 2010

-

Sagsnr.: 45151-0015

-

#### **4. Ansættelsesprocedurer og rekruttering**

Dansk Erhverv vil i forhold til ansættelsesprocedurer og rekruttering:

- Bruge charteret for flere kvinder i ledelse aktivt i forhold til branding af Dansk Erhverv som en mangfoldig virksomhed
- Signalerer i stillingsopslag og på [www.danskerhverv.com](http://www.danskerhverv.com), at Dansk Erhverv er en organisation, der har fokus på work-life-balance
- Sikre, at sproget i stillingsopslag og –profil så vidt muligt appellerer til både kvinder og mænd
- Tilstræbe ligelig andel kvindelige/mandlige ansøgere indkaldt til samtale på stillingsopslag

#### **5. Headhunting og intern og ekstern rekruttering**

Dansk Erhverv vil - i det omfang der gøres brug af ekstern hjælp til rekruttering - opstille et minimumskrav til antallet af kvindelige kandidater til ledelsesposter på minimum 40/60 og helst 50/50.

#### **6. Karriereudvikling, netværk og mentorordninger**

Dansk Erhverv vil skabe bedre rammer for både kvinder og mænds karriereudvikling gennem:

- At sætte fokus på, om der er lige muligheder for kompetenceudvikling uanset køn
- Klarhed over, hvilke kompetencer, der skal til for at blive udnævnt, så udnævnelser i højere grad kan anvendes til at belønne særlige talenter
- At anvende projektlederuddannelse, projektledelse og mulighederne for at virke som sekretariatschef m.v. i forhold til brancheforeningerne til at give mulighed for at skabe veje til ledelse på områder i organisationen, hvor der er få muligheder for at blive leder
- At overveje muligheder for udveksling/udstationering af medarbejdere med andre organisationer
- At overveje muligheder for at etablere en mentorordning, f.eks. i samarbejde med andre organisationer
- At overveje etablering af faglige/ledelsesmæssige netværk eller opfordring til deltagelse i relevante netværk
- At have fokus på talentspotning – udvikling af kodeks for talenter

#### **7. Måling, erfaringer og resultater**

Dansk Erhverv vil som erhvervsorganisation arbejde for at udbrede kendskabet til ”charter for kvinder i ledelse” blandt vores medlemmer.

Dansk Erhverv vil en gang årligt måle, om andelen af kvindelige ledere er øget. Evaluering af indsatser sker løbende.