

## Baseline rapport for Ledernes Hovedorganisation – Charter for flere kvinder i ledelse

### Hvorfor Charter for flere kvinder i ledelse?

Lederne har valgt at tilmelde sig Charter for flere kvinder i ledelse, fordi:

- (1) "At arbejde for flere kvindelige ledere i Danmark er det eneste rigtige. Det er ikke bare en fair og anstændig målsætning. Det er også det klogeste, hvis man tror på, at mangfoldighed skaber resultater på bundlinjen".
- (2) "Kvinder har flair for ledelse og mangfoldighed er en kilde til kreativitet og fornyelse. Undersøgelser som dokumenterer disse sammenhænge publiceres jævnligt i de danske medier. Alligevel glimrer kvinder ved deres fravær på chefgangene rundt om i danske virksomheder og organisationer. Det er vi nødt til at gøre noget ved. Som samfund er vi forpligtet til at gøre nytte af al det ledelsestalent, som findes på arbejdsmarkedet".

Med ovenstående in mente vil vi arbejde på at være rollemodel og sikre flere kvinder i ledelse hos Lederne.

### Andelen af kvinder i ledelsen 2009

Andelen af kvinder og mænd i ledelsen	♂	♀	♂	♀	Total
	Antal	Antal	Procent	Procent	
Ledelsesniveau 1 (Formand)	1	0	100 %	0 %	1
Ledelsesniveau 2 (Eksekutivkomité)	3	0	100 %	0 %	3
Ledelsesniveau 3 (Afdelingschef)	1	2	33 %	67 %	3
Ledelsesniveau 4 (Team- & funktionschef)	11	6	65 %	35 %	17
Medarbejdere i øvrige stillingstyper	70	119	37 %	63 %	189
<b>Kvinder og mænd i alt</b>	<b>86</b>	<b>127</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>	<b>213</b>
<b>Kvinder og mænd i ledergruppen (L1-L4)</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>67 %</b>	<b>33 %</b>	<b>24</b>
<b>Procentmæssig andel af hhv. kvinder og mænd i lederstillinger i forhold til alle medarbejdere</b>	<b>19 %</b>	<b>6 %</b>			

### Ledernes mål og indsatsområder for flere kvinder i ledelse

Arbejdet med at sikre flere kvinder i ledelse vil blive prioriteret som et strategisk indsatsområde med eksekutivkomiteens bevågenhed og interesse. Vi har nedsat en arbejdsgruppe bestående af kvinder, som har til formål at sikre udbredelse af og involvering i Ledernes strategi for flere kvinder i ledelse. Lederne vil ikke bare sætte ambitiøse mål men også igangsætte indsatser og nøje overvåge udviklingen og resultaterne på området. Derudover vil Lederne gerne være eksponent for flere kvinder i ledelse og promovere konceptet via vores adgang til knap 90.000 ledere.

#### Mål

Kvinder skal være bedre repræsenteret på de forskellige ledelsesniveauer i LH. Vi vil arbejde for at øge andelen af kvindelige ledere på alle niveauer. Inden 2012 skal kvinder være repræsenteret

med mindst en 1/4-del på alle ledelsesniveauer bortset fra funktions-/teamchefniveauet, hvor vi vil arbejde på at få kvinder repræsenteret med 40 %.

## **Indsatsområder**

1. Vi vil lave en gennemgang af vores personalepolitik og sikre, at den fungerer hensigtsmæssigt i forhold til både kvinders og mænds karrieremuligheder. Vi vil inden udgangen af første kvartal 2009 opdatere vores personalepolitik med den udvidelse, at Lederne arbejder proaktivt for at få flere kvinder i ledelse.
2. Vi skal i første kvartal af 2009 gennemføre spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterview med kvindelige medarbejdere i Lederne. Resultaterne skal præsenteres for eksekutivkomiteen, og der skal udarbejdes en handlingsplan for det videre arbejde med flere kvinder i ledelse hos LH med afsæt i de foreslåede indsatsområder.
3. Lederne vil endvidere udbrede vores tilslutning til charteret som en del af vores employer branding strategi og synliggøre det på vores site "Om Lederne", der henvender sig til potentielle medarbejdere.
4. Der gennemføres en årlig audit af lønudvikling mellem mænd og kvinder med det formål at følge op på, at kvinder og mænds arbejde af samme værdi aflønnes ens.
5. Karrieremulighederne i Lederne skal gøres mere gennemsigtige for både mænd og kvinder. Der skal være et særligt fokus på kvinders muligheder inden for at gå ledervejen i LH.
6. LH vil udvikle et før-leder program for både mænd og kvinder i 2009. Der skal være særligt fokus på kvinders deltagelse i programmet, som skal udbyde flere tilbud målrettet kvindelige medarbejdere.  
Tilbuddene kunne f.eks. være:
  - a. Forhandlingsteknik
  - b. Karriererådgivning
  - c. Kvindelige netværk
  - d. Mentorordning
  - e. Kvinde – "brand dig selv"
7. Følgende retningslinjer til rekruttering til lederstillinger i LH skal følges:
  - a. Der skal ske en bedre formidling af stillingsopslag, så det fremstår mere imødekommende og appellerende til kvinder
  - b. Der skal indkaldes mindst én kvindelig kandidat til samtale forudsat, at de annoncerede kvalifikationskrav er opfyldt.
  - c. Ansættelsesudvalget skal have repræsentation af begge køn.
8. LH vil som interesseorganisation arbejde for at udbrede kendskabet til "Charteret for flere kvinder i ledelse" over for vores medlemmer. Vi vil i den forbindelse indgå i et strategisk samarbejde med Ligestillingsafdelingen.
9. Inden udgangen af 2010 vil vi tilbyde vores medlemmer rådgivning i, hvilke indsatser og processer de bør igangsætte for at få flere kvinder i ledelse. Vi vil bringe medlemmerne videre med afsæt i den viden om "best practice" på området, som Ligestillingsafdelingen løbende indsamler i relation til arbejdet med Charteret for flere kvinder i Ledelse.

### ***Evaluering og opfølgning***

Målet om at øge andelen af kvindelige ledere på alle niveauer i organisationen vil første gang blive rapporteret i årsberetningen 2009. Evalueringen af vores indsatser vil foregå løbende. En gang årligt vil arbejdsgruppen for flere kvinder i ledelse præsentere resultaterne for eksekutivkomiteen og ledergruppen.