



Eksisterende arbejde for forøgelse af rekrutteringsgrundlaget igennem ligestillingsindsatser

På tværs af forvaltningerne gøres der allerede en del for at sikre at rekrutteringsgrundlaget forøges igennem ligestillingstiltag:

- I **KLIKK-programmets** LUP 1 og 2
- I kommunens tværgående **mentorordning** for ledere
- I **Far Forever** kampagnens opfordring til at fædre bruger deres barsel
- Det netop underskrevne **Charter for kvindelige ledere** kan bruges til at brande kommune som attraktiv arbejdsplads for kvinder med lederpotentialer.
- BUF, SOF og SUFs har udarbejdet strategier for at tiltrække **flere mandlige medarbejdere**.

Desuden er der en række tiltag på tegnebrættet:

09-10-2008

Sagsnr.
2008-108046

Dokumentnr.
2008-550699

Sagsbehandler
Sarah Højgaard Cawood

Center for HR

H.C. Andersens
Boulevard 25, 2. sal, 11
1553 København V

Telefon
3366 2075

Telefax
3366 7198

E-mail
shc@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800152

www.kk.dk

- **Gennemgang af eksisterende rekrutterings- og fremfremmelsesprocedurer** med henblik på at fjerne eventuelle kønsskævheder (f.eks. i forbindelse med stillingsopslag, udvælgelse til samtaler, gennemførelse af samtaler, endelig beslutning).
- Forbedret headhunting af kvindelige kandidater udenfor KK til lederstillinger – herunder **skærpede resultatkrav til Headhunter-firmaer**.
- **Familievenlig arbejdsplads**. Med sigte på at gøre lederarbejdet mere attraktivt udgives der en række anbefalinger på, hvorledes det kan gøres lettere at kombinere familieliv med en lederstilling.
- **Mænd i omsorgsfag**. I oplægget til hvordan de brandingmidler der er afsat i 09 indgår forslag om at fokusere på at rekruttere flere mænd i omsorgsfag.