HOVEDSTADENS BEREDSKAB



Politik for kønsbalance – Status måltal og initiativer

Politik for kønsbalance – status

Jf. Hovedstadens Beredskabs politik for kønsbalance i direktion og chefgruppe er der fortsat fokus på, at Hovedstadens Beredskab:

- Tilstræber en ligelig kønsfordeling i chefgruppe (direktion + afdelingschefer).
- Har en målsætning om, at andelen af det underrepræsenterede køn i chefgruppen udgør mindst 40%.

Derudover er der igangsat en række indsatser, som skal understøtte målsætningen. Status på de konkrete indsatser fremgår af de følgende sider:

Politik for kønsbalance – status

Måltal	Status
Andelen af det underrepræsenterede køn i chefgruppen udgør mindst 40%.	Andelen udgør pr. oktober 2026 29% (28,57)
Rekruttering af chefer	**Status**
Eksternt rekrutteringsbureau varetager rekrutteringen af chefer og direktører.	Iværksat - indarbejdes i alle chefrekrutteringer
Kommunikere balanceret til begge køn i stillingsopslag – både i tekst og billeder.	Do.
Skelner i stillingsopslaget mellem få nødvendige kompetencer og øvrige gavnlige kompetencer, og er åbne over for forskellige uddannelses- og erhvervsbaggrunde.	Do.
Beskrivelserne af henholdsvis den ønskede faglige profil og personprofil skal balancere.	Do.
Ansøgninger skal anonymiseres, når ansættelsesudvalg skal beslutte, hvilke kandidater, der skal indkaldes til samtale.	Do.
Ansættelsesudvalg er bredt sammensat, så flere præferencer og perspektiver bliver præsenteret. Vores mål er, at kønsbalancen i alle ansættelsesudvalg for chefer og direktører skal være 50/50.	Do.
Ansættelsesudvalg påvirker ikke hinandens bedømmelser af kandidater forud for indstillingsmøde.	Do.
Der anvendes en struktureret interviewguide i samtalen med kandidaterne	Do.
Ansættelsesudvalget vurderer kandidater hver især ud fra fælles vurderingskriterier, før de drøfter det i plenum.	Do.

Politik for kønsbalance – status

Betingelser/muligheder for karriereudvikling	Status
Beskrive og synliggøre de forskellige karrieremuligheder som operativ og ikke-operativ medarbejder både internt og eksternt.	Afventer analyse af den operative fordeling på stationer mv.
Revidere Hovedstadens Beredskabs MUS/LUS-koncept, så udviklingsopgaver og forfremmelsesmuligheder tydeliggøres som en fast del af samtalekonceptet.	Revideret og formidlet til organisationen.

Life-work balance og organisationskultur	Status
Løbende informere om muligheden for afholdelse af barsels- og forældreorlov, omsorgsdage og Barns 0, 1. og 2. sygedag og 3. sygedag.	Kommunikeres løbende via mandskabskontor + intranet
Opfordre til, at fædre, medmødre og medfædre gør øget brug af forældreorlov.	Kommunikeres løbende via mandskabskontor + intranet

Life-work balance og organisationskultur	Status
Tilbyde alle nye chefer og direktører en intern mentor fra øverste ledelseslag.	Iværksat
Igangsætte proces i forhold til at få formuleret et nyt ledelsesgrundlag, der understøtter den ønskede organisationskultur, herunder diversitet og mangfoldighed.	Iværksat – fælles ledelsesgrundlag forventes klart Q1 2027