



Skovlunde, 16. marts 2011

Tiltrædelse af Charter for flere kvinder i ledelse

Årsag til at ABB i Danmark har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, udtrykkes af administrerende direktør Claus Madsen:

"Jeg underskriver charteret, fordi vi i ABB gerne vil have flere kvinder på ledende poster. Vi har rigtig gode erfaringer med kvindelige ledere, dog desværre i et begrænset omfang og primært i stabsfunktioner. Men vi vil gerne have flere kvindelige ledere også i driften, og derfor formulerer vi nu vores egne målsætninger og sætter initiativer i gang i forlængelse af tilslutningen til charteret".

Fokus for iværksættelse af vores initiativer vil være at øge andelen af kvindelige ledere i vores drift. En årsag til at vi i ABB generelt ikke har en særlig høj andel af kvindelige ledere her skyldes, at vi til driften primært rekrutterer ingeniører, maskinmestre og andre med en tekniskfaglig uddannelse. På disse uddannelser udgør kvinder en lille andel, og derfor er feltet af kandidater begrænset. Men samtidig må vi nok også erkende, at vi ikke har haft et specielt fokus på at ansætte kvinder i lederstillinger. Dette vil vi nu ændre med flere tiltag.

Diversitet i medarbejdersammensætningen

Det er ABB-koncernens holdning, at diversitet i medarbejdersammensætningen generelt skal vægtes højt. Med diversitet forstås "forskellighed" og inkluderer aspekter såsom alder, køn, etnicitet og fysiske handicaps. Som en global virksomhed ser ABB det klart som fremmende for innovation og konkurrencedygtighed, at arbejdsstyrken afspejler den globale verden, vi agerer i.

ABB-koncernen har ikke formuleret konkrete målsætninger for fremme af kvindelige ledere, så dette initiativ vil ABB i Danmark i første omgang selv drive. Vi vil dog i relevante sammenhænge på koncernplan efterspørge strategiske tiltag til fremme af flere kvindelige ledere på globalt plan.

Indsatsområder

Forud for tiltrædelsen af Charter for flere kvinder i ledelse har vi i Local Executive Forum diskuteret hvad, vi kan gøre for at tiltrække flere kvindelige ledere. Vi har i dette forum besluttet følgende tiltag:

- Stillingsopslag: Sproget i lederstillingsopslag skal i løbet af 2011 revideres således, at det i mindre grad fokuserer på teknik og i højere grad på lederkompetencer, værdier og konkrete målsætninger for det pågældende job.
- Vi skal blive bedre til at fortælle, hvad det er vi laver i ABB, og hvordan vi bidrager til samfundet via teknologi og viden. Mange i ABB fremhæver vores slogan "Power and productivity for a better world" og fortæller, at de er stolte over det, ABB bidrager med når det gælder klima og miljø.
- Boilerstekst: Alle stillingsopslag skal have en boilerstekst, der opfordrer bl.a. kvindelige kandidater til at ansøge. (ABB ønsker at afspejle det omgivende samfund i medarbejdersammensætningen og opfordrer derfor alle interesserede, uanset alder, køn, race, religion eller etniske tilhørsforhold til at søge stillingen.)



- Ved rekruttering gennem headhunters vil vi lægge vægt på, at få indstillet mindst én kvindelig kandidat, hvor det er muligt.
- Igennem vores årlige performance appraisals program er der en specifik proces, der går ud på at identificere talenter både tekniske og ledelsesmæssige talenter. Alle medarbejdere bliver her vurderet og i denne proces, bliver der også holdt fokus på kvindelige talenter.

Status og målsætninger for kvindelige ledere

	2008	2009	2010	Målsætning 2011	Målsætning 2012	Målsætning 2013
Antal kvinder i Local Executive Forum	13%	13%	14%	14%	14%	>14%
Antal kvinder i "UD"/ Udvidet direktion	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Antal kvindelige ledere i ABBDK	9%	9%	10%	10%	12%	15%
Bestyrelse	33%	33%	33%	33%	33%	33%

Vi vil ved udgangen af 2011 evaluere, hvorvidt de ovenfor nævnte tiltag har ændret både på ansøgerpuljen og ledersammensætningen. Herefter vil vi fastlægge yderligere tiltag i 2012 og 2013.

Skovlunde, den 16. marts 2011



Claus Madsen,
Adm. Dir.



Tina Frederiksen
Country HR Manager