



BASELINERAPPORT

Derfor har DJØF tilmeldt sig Charter for flere kvinder i ledelse

DJØF har som organisation løbende engageret sig i spørgsmål om ligestilling mellem mænd og kvinder. Vi ser det som et samfundsmæssigt problem, hvis man i praksis udelukker en stor del af den samlede talentmasse - kvinderne - fra lederstillinger.

I november 2008 udgav DJØF en rapport om Køn og Ledelse, hvor vi bl.a. opfordrer alle større offentlige og private virksomheder til at tilslutte sig Charter for flere kvinder i ledelse.

DJØFs sekretariat har som arbejdsplads underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse. En balanceret sammensætning af mænd og kvinder på alle niveauer i sekretariatet giver de bedste resultater, den bedste udvikling og den bedste dynamik. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, udvikling og advancement.

Tilslutningen til Charter for flere kvinder i ledelse er et naturligt tiltag i vores arbejde for at blive en endnu bedre og mere udviklende arbejdsplads, der er i stand til at tiltrække og fastholde både mænd og kvinder.

Andelen af kvinder i ledelse i DJØFs sekretariat

Figuren i bilag 1 viser den nuværende fordeling mellem kvinder og mænd i direktionen og mellemlidergruppen i DJØFs sekretariat. Der er en tydelig ubalance i repræsentationen af mænd og kvinder på direktionsniveau. Fordelingen mellem de to køn på mellemliderniveau ser umiddelbart ud til at være i balance. Men når fordelingen sættes i forhold til rekrutteringsgrundlaget, er kvinderne underrepræsenteret.

Arbejdet med at sikre flere kvinder i ledelse er af direktionen prioriteret som et strategisk indsatsområde og vil via bred involvering af de ansatte være en synlig del af de kommende års personalepolitiske indsats.

DJØFs mål for flere kvinder i ledelse

DJØF har som langsigtet mål, at den samlede andel af kvinder i ledelsen skal svare til den repræsentation, der er i det relevante rekrutteringslag. Målet anses for realiseret, når der er en andel af henholdsvis kvindelige og mandlige ledere, der svarer til mindst faktor 0,8 i forhold til hvert køns repræsentation i rekrutteringslaget for ledere. Mellemlidergruppen betragtes i denne sammenhæng som rekrutteringslaget til det øverste ledelsesniveau, direktionen, idet en stilling dog på direktionsniveau forventelig også vil blive opslået eksternt for at "afsøge markedet". Med den nuværende sammensætning af mellemlidergruppen vil det langsigtede mål for andelen af kvinder i direktionen med mindst en faktor 0,8 være realiseret, når der er mindst 3 af hvert køn i direktionen med dens nuværende størrelse. Dette mål har en horisont på 8-10 år frem.

Det mest naturlige rekrutteringsgrundlag til mellemlidergruppen i DJØF er medarbejdere med en lang eller mellemlang videregående uddannelse af mindst 3 års varighed. Det fremgår af figuren i bilag 1, at der er ca. 2/3 kvinder i rekrutteringslaget. Med en faktor på

Ref. /-

24.03.2009

**Danmarks Jurist- og
Økonomforbund**
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K

Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99

djoef@djoef.dk
www.djoef.dk



0,8 betyder det, at målet anses for realiseret, når der er mindst 10 kvinder i mellemlidergruppen. Denne målsætning er realiseret senest i år 2013. Da vi mener, der bør være en balanceret sammensætning af mænd og kvinder på alle niveauer, og derfor er det et delmål at ændre sammensætningen i rekrutteringslaget, så vi får en mere lige fordeling mellem kvinder og mænd. Det vil påvirke målet for andelen af kvinder i mellemlidergruppen.

DJØF vil arbejde for, at rekrutteringsfaktoren ved nyansættelser i direktionen såvel som i mellemlidergruppen bliver mindst 1,0 i forhold til det relevante rekrutteringslag, indtil det langsigtede mål er nået.

Indsatsområder

- Vi gennemfører en undersøgelse af; 1) hvilke motivationsfaktorer og barrierer, der afgør, om kvindelige mellemlidere ansat i DJØF ønsker at være topledere, og 2) om kvinder i rekrutteringslaget ønsker at være ledere eller vælger ledelse som karrierevej fra.

DJØF vil næppe kunne imødekomme alles ønsker om en karriere som leder, og charteret er anledning til, at det fremover skal italesættes, at det er legalt at orientere sig efter lederstillinger også udenfor DJØF. DJØF ønsker at bidrage til at skabe ledertalenter til samfundet.

På baggrund af undersøgelsen udarbejdes en handleplan for det videre arbejde med flere kvinder i ledelse i DJØF. Undersøgelsen skal være gennemført ved udgangen 2009 – handleplanen udarbejdes herefter og er færdig senest i 1. kvartal 2010.

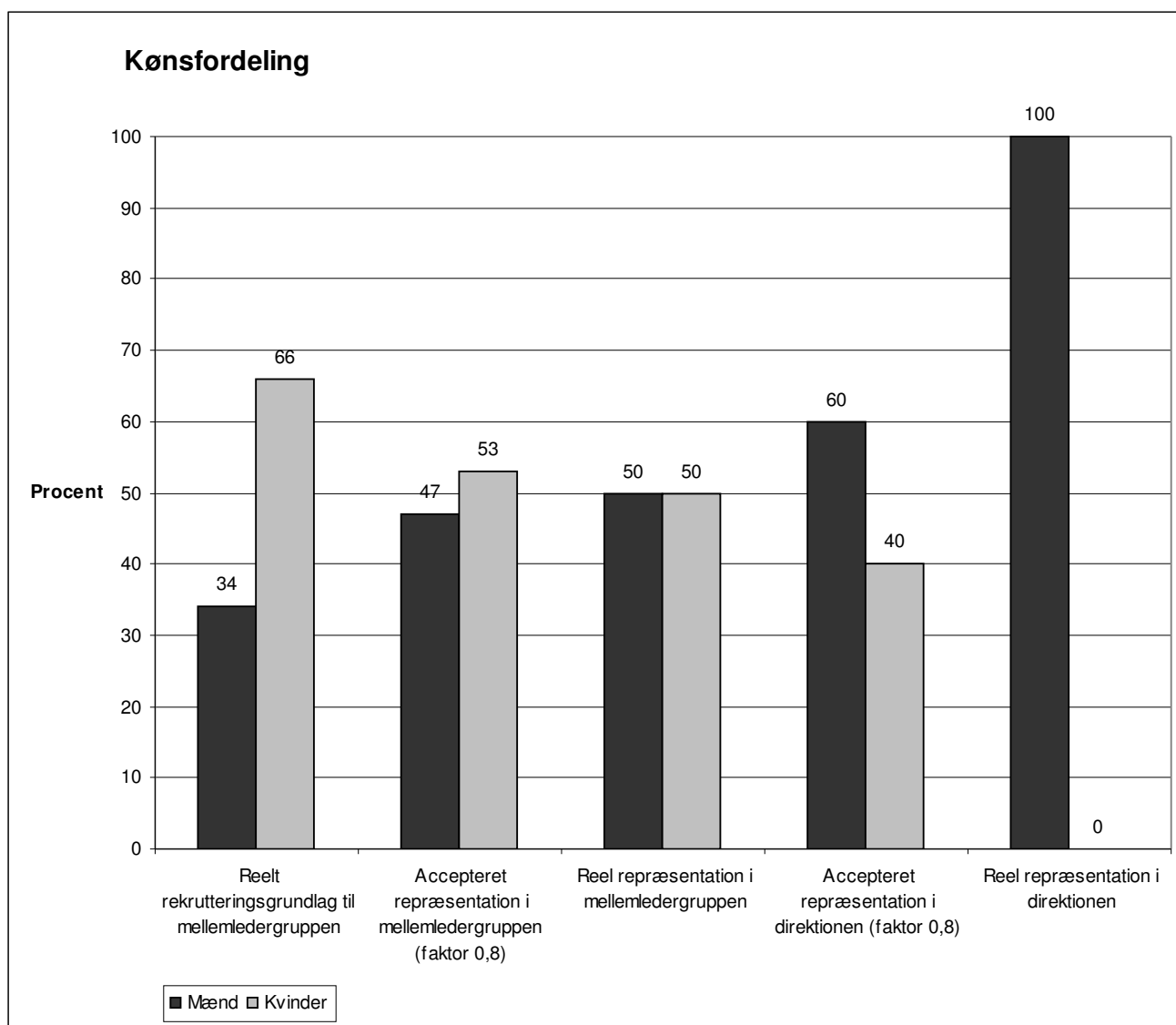
- Vi tilrettelægger et lederudviklingsprogram for nuværende mellemlidere med henblik på topledelse og et førlederprogram for potentielle ledere. Programmerne skal være igangsat senest ved udgangen af 2010. Indholdet besluttet på baggrund af en nærmere undersøgelse af behov og ønsker. Vi forventer, at programmerne vil omfatte forskellige tilbud som f.eks. karriererådgivning, netværk, mentorordning og forhandlingsteknik.

Lederudviklings- eller førlederprogram vil som udgangspunkt hverken være alders- eller kønsbegrænset. Andelen af kvinder i førlederprogrammer og lederudviklingsprogrammer skal dog afspejle rekrutteringsgrundlaget i DJØF med mindst faktor 0,8.

- Vi gennemgår og justerer i fornødent omfang vores personalepolitik, så den ikke indeholder barrierer i forhold til at sikre kvinders og mænds lige karrieremuligheder. Elementer heri kunne være f.eks. at se på udvidede muligheder for hjemmearbejdspladser, bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv mm..
- Ved rekruttering vil vi tilstræbe, at såvel chefannoncer som medarbejderannoncer appellerer til begge køn. Målet er balance/repræsentation af begge køn i ansøgerfeltet og blandt ansøgere, der inviteres til samtale, forudsat at de annoncerede kvalifikationskrav er opfyldt for ansøgere af begge køn. DJØF vil ved sammensætning af ansættelsesudvalg sikre, at begge køn er repræsenteret.
- Hvis vi på et tidspunkt begynder at benytte headhuntere, vil vi stille krav om indstilling af et relevant antal kvalificerede kandidater af begge køn.

- DJØF vil udarbejde et ligestillingsbarometer/-regnskab, hvor vi løbende måler og gør status på de forskellige indsatsområder. Ligestillingsregnskabet skal aflægges første gang i 1. kvartal 2010 og herefter én gang årligt.
- DJØF vil som interesseorganisation være med til at dele viden og erfaringer på baggrund af charteret. Der skal være åbenhed og synlighed om arbejdet med at få flere kvinder i ledelse. Vi vil bl.a. gennemføre mødeaktiviteter og gøre baseline rapporten og ligestillingsbarometeret/regnskabet tilgængelig på DJØFs hjemmeside. DJØFs egne erfaringer vil endvidere, hvor det er relevant, indgå i oplæg, artikler og øvrige medlemsrettede arrangementer om køn og ledelse.

Bilag 1: Kønsfordeling i DJØF



	Reelt rekrutterings- grundlag til mellemlider- gruppen	Accepteret repræsentation i mellemlider- gruppen (faktor 0,8)	Reel repræsentation i mellemlider- gruppen	Accepteret repræsentation i direktionen (faktor 0,8)	Reel repræsentation i direktionen
Mænd i alt	30	~	9	~	6
Mænd procent	34 %	Max 47 %	50 %	Max 60 %	100 %
Kvinder i alt	58	~	9	~	0
Kvinder procent	66 %	Min 53 %	50 %	Min 40 %	0 %

Bilag 2: Køn og ledelse i forhold til DJØF

Arbejdet med Charter for flere kvinder i ledelse i DJØF skal sættes ind i en sammenhæng med øvrige personalepolitiske indsatsområder i DJØF i for hold til kompetenceudvikling, karriereveje, talentudvikling, rekrutteringsstrategi, bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv mm. Nedenstående figur giver en grafisk fremstilling af sammenhængen mellem kompetenceudviklings-aktiviteter og hvor fokus vil være i forbindelse med vores indsats om at skabe mere balance i kønsfordelingen i anledning af underskrivelsen af Charter for flere kvinder i ledelse.

