

---

## BASELINERAPPORT CHARTER FOR KVINDER I LEDELSE -FINANSFORBUNDETS SEKRETARIAT

Finansforbundets sekretariat tiltrådte den 8. marts Charter for flere kvinder i ledelse. Sekretariatets tiltrædelse ligger i en naturlig forlængelse af Finansforbundets politiske arbejde, hvor der igennem flere år har været arbejdet for at der skulle være flere kvindelige ledere i den finansielle sektor.

Sekretariatet har 130 ansatte, hvoraf de 79 er kvinder svarende til 61 procent.

### Kønsfordeling Finansforbundets sekretariat 8. marts 2010

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Afdelingschefer	3	50	3	50
Koordinatorer	5	63	3	37
Konsulenter	35	51	33	49
Administrativt personale	12	22	42	78

På afdelingschefniveau er der p.t. balance mellem mænd og kvinder. Målsætningen er derfor, at denne balance fastholdes gennem, at hvert køn skal være repræsenteret med mindst en tredjedel, svarende til to ud af seks afdelingschefer.

I oversigten er endvidere medtaget kategorien koordinatorer, idet denne gruppe har aspekter af ledelse, dog uden personaleansvar. Ambitionen er her at øge kvindeandelen på sigt, men i øvrigt at opretholde som et minimum, at der skal være mindst en tredjedel af hvert køn.

Det er dog væsentligt at være opmærksom på, at koordinatorgruppen IKKE er den primære rekrutteringsgrundlag til afdelingschefer, idet disse typisk rekrutteres eksternt.

## **INITIATIVER**

To særlige forhold gør sig gældende for sekretariatet.

For det første er der en klar overvægt af kvindelige ansatte i sekretariatet, og tiltagene bør derfor fokusere mere på balance mellem kønnene end på at øge kvindeandelen.

For det andet er mobiliteten mellem de hierarkiske niveauer begrænset. Idet der ikke er nogen direkte karrierevej i huset, der oplagt fører til en lederstilling, slår skæve fordelinger i nogle stillingsgrupper ikke nødvendigvis igennem på ledelsesniveau.

Nedenfor følger de handlinger sekretariatet iværksætter for at sikre den gode balance mellem kønnene.

### **En personalepolitik, der fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder**

#### HANDLINGER

- En kritisk gennemgang af sekretariatets personalepolitik med henblik på at identificere eventuelt potentiale for at foretage justeringer, så den i højere grad sikrer kvinders og mænds lige karrieremuligheder
- Formulering af et afsnit om sekretariatets forpligtelse til og hensigt om at sikre mænds og kvinders lige karrieremuligheder i sekretariatet til personalehåndbogen
- Formulering af en "tilbagevendelsespolitik" der skal sikre, at overgangen fra længerevarende orlov (mere end ti ugers fravær) til fuld varetagelse af opgaver bliver mindre brat, herunder gør det obligatorisk, at HR-funktionen og afdelingschefen sammen med den tilbagevendende lægger en plan for tilbagevendende
- Udarbejdelse af et årligt ligestillingsregnskab, som gør det muligt at følge udviklingen på nogle relevante ligestillingsparametre over tid og om nødvendigt sætte ind over for ubalancer. HR-funktionen aflægger således årligt, første gang for 2010 i januar 2011, regnskab til ledelsen om følgende:
  - Fordelingen af kvinder og mænd blandt ansøgere til stillinger i sekretariatet
  - Fordelingen af kvinder og mænd i første ansættelsessamtalerunde til stillinger i sekretariatet
  - Fordelingen af kvinder og mænd i anden ansættelsessamtalerunde til stillinger i sekretariatet
  - Fordelingen af kvinder og mænd blandt nyansatte i sekretariatet
  - Fordelingen af kvinder og mænd i de enkelte afdelinger i sekretariatet
  - Fordelingen af kvinder og mænd på stillingsniveauer i sekretariatet
  - Fordelingen af uddannelseskroner på kvinder og mænd

- Fordelingen af længerevarende uddannelsesforløb og korterevarende kurser på kvinder og mænd

### **Ansættelses- og rekrutteringsprocedurer, der bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter**

#### HANDLINGER

- Sekretariatet forpligter sig til i sin rekruttering altid at have begge køn repræsenteret blandt kandidater udvalgt til første runde ansættelsessamtale
- Sekretariatet forpligter sig til, at HR-funktionen sammen med afdelingschefen ud fra kønsbalancen i afdelingen altid ved stillingsopslag vurderer, om der er behov for, at annoncen visuelt appellerer mest til det ene køn

### **Fastsættelse af minimum antal kvindelige kandidater ved brug af headhunting**

Sekretariatet gør ikke brug af headhunting.

HANDLINGER

- Sekretariatet forpligter sig til ved eventuel fremtidig brug af headhunting til lederrekruttering i fremtiden at kræve mindst to kvinder repræsenteret blandt de udvalgte kandidater

**Skabelse af rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling**

HANDLINGER

- Indarbejdelse af et karriereudviklingselement i MUS-samtalens udviklingsdel, herunder revision af skemaer og vejledninger samt afholdelse af et forløb for afdelingscheferne med henblik på at klæde dem på til at diskutere karriereudvikling med medarbejderne. Dette skal sikre, at der i MUS-samtalens udviklingsdel også indgår et lidt mere langsigtet perspektiv
- Det uddybes i retningslinjerne for uddannelse og udvikling, at uddannelses/udviklingsmidler også kan søges til deltagelse i eksterne netværk, mentorordninger eller lignende
- Formulering af en politik for strategisk udvikling af kompetence og talent i sekretariatet med henblik på at dække fremtidige behov og udfolde den enkeltes potentiale i størst mulig grad – selvom det kan udvikle medarbejdere ud af huset. Heri kan indgå en afdækning af de enkelte medarbejders kompetencer.