

Baselinerapport – Charter for flere kvinder i ledelse

Baggrund

Ligestilling mellem kvinder og mænd har været et prioriteret indsatsområde for DM (Dansk Magisterforening) i en årrække.

DM arbejder blandt andet for, at kvinders indflydelse i samfundet øges og for lige repræsentation af kvinder og mænd på topposter både internt og eksternt. DM arbejder for at sikre ligeløn og for øget barsel til mænd. DM tiltrådte Charter for flere kvinder i ledelse den 7. maj 2010 på DM's årsdag for ledere.

Udgangspunktet

DM har i alt ansat 105 medarbejdere, fordelt på 70 kvinder og 35 mænd.

DM er en arbejdsplads med få chefstillinger og en lav personaleomsætning. Det betyder, at tidsperspektivet for ændringer på ledelses- og medarbejderniveau nødvendigvis må afspejle dette.

Der er 3 ledelsesniveauer i DM:

Ledelsesniveau	Kønsfordeling
Direktør	1 mand. Refererer direkte til hovedbestyrelsen.
Områdechefer	2 mænd og 1 kvinde.
Enhedsleder	1 mand og 7 kvinder.

Den samlede ledelses kønsfordeling er 4 mænd og 8 kvinder, hvilket svarer til 33,3 % mænd og 66,6 % kvinder.

DM vil som overordnet mål arbejde for at opnå en ligelig kønsmæssig balance både på medarbejder- og ledelsesniveau, hvilket anses for opnået, når det underrepræsenterede køn er repræsenteret med min. 40 %. Målet skal være nået i 2015.

For at opnå dette mål skal DM inden udgangen af 2010 have gennemgået og eventuelt tilrettet personalepolitikkerne. Personalepolitikkerne skal grundlæggende afspejle, at kvinder og mænd har lige karrieremuligheder i DM.

Det skal sikres, at:

- Ansættelsesproceduren kønsmaistreames. Fokus vil særligt være på stillingsopslag og nedsættelse af ansættelsesudvalg. Det vil altid være kandidatens kvalifikationer, der er afgørende, men det skal tilstræbes, at begge køn indkaldes til jobsamtaler. Det gælder både eksternt og internt opslåede stillinger.
- Ved internt opslåede lederstillinger, hvor der kun kommer ansøgninger fra det ene køn, skal HR kontakte områdechefer med henblik på at nærmeste chef overvejer at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge stillingen.
- Medarbejderne har efter 5 års ansættelses mulighed for ekstern karriererådgivning.
- Mulighed fra orlov fra DM (op til 1 år), hvis medarbejderen ønsker at prøve kræfter med en ekstern lederstilling.

- Det skal sikres, at hvis man ansættes som leder internt i DM, så kan man inden for et år vende tilbage til en stilling som menig medarbejder.
- Der udarbejdes et politikpapir om balance mellem arbejdsliv og familieliv, hvor det fremgår, at man i DM tilstræber at interne møder slutter senest kl. 16.00.
- Med et lille chef-lag internt i DM, skal det være muligt at få relevant efteruddannelse for at kunne kvalificere sig til eksterne lederstillinger.
- Der skal hvert år laves en kønsopdelte statistik på, hvem der får efteruddannelse fordelt på hhv. køn og charge.
- Det at holde barsel ikke påvirker den enkeltes karrieremulighed i negativ retning. I forhold til de interne overenskomstforhandlinger i 2011 skal en øget fraværsret til mænd under barsel/adoption med fuld løn (der er pt. 2 + 12 uger)drøftes.
- Når DM bruger rekrutteringsfirmaer ved besættelse af direktør og områdechefstillinger stilles der krav om, at der skal indstilles kandidater af begge køn.

Monitoreringsmekanisme

Det er væsentligt at fastholde fokus på, hvorvidt DM fortsat lever op til Charter for flere kvinder i ledelse. Derfor skal implementeringen af Charter for flere kvinder i ledelse følges af SU og DM's interne ledelsesforum. Det skal derfor indarbejdes i personalepolitikken, at Charter for flere kvinder i ledelse skal drøftes minimum en gang om året i ovennævnte fora.

DM vil som fagforening bidrage aktivt til at dele viden og erfaringer på baggrund af arbejdet med Charter for flere kvinder i ledelse. Baseline rapport og senere rapporter vil blive gjort tilgængelige på DM's egen hjemmeside.

7. september 2010

Vedttaget på SU den 26. august 2010