



Baseline rapport, SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S 2008

Juli 2008

Charter for flere kvinder i ledelse

SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse. Årsagen er et ønske om, at understøtte mangfoldighed og ligestilling i virksomheden.

SKC har som mål, at 40% af de ledende stillinger besættes af kvinder.

- I direktionen er 50% kvinder og 50% mænd.
- I den øverste ledelsesgruppe (SAS Management Team) er antallet af kvinder med personaleansvar i dag 34%.
- I den resterende gruppe af ledere med personaleansvar udgør de kvindelige ledere 44%.

For at fastholde målet, er det vigtigt fortsat at have fokus på at tiltrække og fastholde kvindelige ledere gennem en målrettet og synlig personalepolitik, understøttet af en fælles forståelse og accept blandt alle ledere i SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S.

Personalepolitik:

Gennem en målrettet og synlig personalepolitik ønsker SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S at synliggøre målet om kvinder i ledelse.

SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S ønsker at udbrede en accept og forståelse for chartret blandt medarbejderne, hvorfor det i personalepolitikken tydeligt skal fremgå, hvorfor SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S har som mål at fastholde andelen af kvindelige ledere samt synliggøre de krav, forventninger og muligheder, der er ved at påtage sig et lederjob i SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S. Ændringen af personalepolitikken forventes foretaget i 2008.

Rekruttering:

I rekruttering vægtes mangfoldighed højt, fordi det skaber forudsætninger for dynamik, nytænkning, udvikling og signalerer en moderne og fremadrettet virksomhed, der afspejler det samfund vi er en del af.

Når SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S rekrutterer til lederstillinger er målsætningen at der altid findes et kandidatfelt der omfatter begge køn. Stillingen besættes altid med den kandidat der har de bedst egnede kvalifikationer og kompetencer til det konkrete job.

Ved al rekruttering, HR-udvikling, forfremmelse og andre former for relationer tager SAS-koncernen udgangspunkt i at alle personer er lige. Alle medarbejdere og jobsøgende skal behandles i henhold til formelle og objektive kriterier. Ingen, der arbejder i eller søger en stilling

i SAS-koncernen, må diskrimineres på grundlag af alder, køn, etnisk baggrund, nationalitet, religion, seksuel orientering, handicap, politisk overbevisning eller social status. Vi accepterer heller ikke fysisk, psykisk, verbal eller seksuel chikane. Når det gælder mangfoldighed og ligestilling, og med udgangspunkt i kollektive aftaler, gælder princippet om lige løn for lige arbejde.

I rekrutteringsprocessen er målsætningen:

- at tilpasse stillingsopslag således, at de afspejler gældende lederkrav og omfatter motivationsfaktorer der appellerer til både mænd og kvinder, det vil sige faktorer som karriereudvikling, netværk, Work Life Balance m.v.
- at ansøgerfeltet der kommer til interview indeholder kandidater af begge køn.

Ændringerne implementeres 2008.

Headhunting:

Som en del af målet har SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S, når der anvendes eksterne headhuntere, stillet som krav, at der skal være kvalificerede kvinder på listen over potentielle kandidater. Det betyder, at hvis der er headhuntere som ikke lever op til kravet, bliver de ikke anvendt.

Når en lederstilling bliver slået op, er virksomhedens udgangspunkt, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn.

Strategien om, at der også skal stå kvindelige navne på listen over potentielle ledere har givet bonus. Dels er der kommet flere kvinder på de ledende poster, og dels er ansøgerfeltet mere mangfoldigt – hvilket sikrer at virksomheden vokser, både i dynamik og i forhold til virksomhedens resultater.

Mentorordninger:

I SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S har udviklingssamtalen til formål at foretage en generel kompetenceudvikling, samt udvikle og spotte ledelsestalenter. Udviklingssamtalen afholdes med nærmeste leder og der tages afsæt i afdelingens mål, og krav og forventninger diskuteres. Ligeledes afdækkes nuværende samt fremtidige kompetencer herunder ledelseskompetencer. På baggrund af dette udarbejdes medarbejderens individuelle kompetenceudviklingsplan.

For at udvikle og fastholde ledere har SAS Group en mentorordning for ledere på højt niveau som enten er nye i lederrollen eller som har fået nye ledelsesopgaver. Mentorordningen omfatter sparring, rådgivning og støtte til den enkelte. Det overvejes om der skal laves en specifik mentorordning i SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S for kommende ledere.

Såfremt mentorordningen bliver implementeret i SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S skal denne foregå på tværs af forretningsområderne for på den måde at skabe bedre synergi og tværfagligt samarbejde.

Måling af initiativerne for flere kvinder i ledelse:

SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S vil på baggrund af statistisk materiale og kvalitativ dataindsamling monitorere hvorledes vi opfylder målsætningerne.

SAS Scandinavian Airlines Danmark A/S vil løbende udveksle erfaringer og resultater med chartermedlemmerne, samt løbende have kontakt med Ligestillingsministeriet.