



Trygs rapportering til Charter
for Kvinder i ledelse 2012

Tryg | 

Trygs rapportering til Charter for Kvinder i ledelse 2012



1. Baggrund

Tryg tiltrådte Charter for Kvinder i Ledelse i januar 2012. Forud for tiltrædelsen vedtog Trygs koncernledelse en Overordnet handlingsplan for kvinder i ledelse. Handlingsplanen er i foråret 2012 omsat til en aktivitetsplan for året, der implementerer dele af den overordnede handlingsplan eller igangsætter initiativer inden årets udgang.

2. Formål

Indsatsen for kvinder i ledelse udbygger Trygs eksisterende fokus på mangfoldighed, som har til formål at udnytte det potentiale der opstår, når medarbejdere med forskellige baggrunde, herunder fx køn, alder, etnicitet, handicap, seksuel orientering, tro og religion, samarbejder.

Det særlige fokus på kvinder i ledelse har til formål at øge den potentielle pipeline og talentmasse af kvinder på alle niveauer, ved at fokusere på rekrutteringsforløb, kvinder på 'før-leder' niveau samt nuværende kvindelige og mandlige ledere på alle niveauer i Tryg.

3. Implementering

Indsatsen gennemføres i et samarbejde mellem Trygs HR og CSR enheder, og implementeres i tæt sammenhæng med de vedtagne interne strategier for disse områder.

Trygs CSR Board har for 2012 opstillet et mål for kvinder i ledelse som en CSR key performance indicator, der definerer målet for kvinder i ledelse til 2 % over 2011 niveauet, dvs et mål på 39,5 % kvinder i ledelse inden 2013.

Information

Se mere om vores stakeholderdialog på tryg.com/dk > csr > stakeholder dialog

Kontaktperson

CSR-chef Birgitte Kofod Olsen T +45 29 31 72 05
birgitte.kofod.olsen@tryg.dk

4 . Initiativer

Konkrete aktiviteter

- Der er i 2012 gennemført et kursus for medarbejdere, der ønsker at planlægge en karriere som leder.
- Et nyt program for "Successor planning" er under udvikling og vil inddrage hensynet til at fremme kvinder og mænds lige muligheder for adgang til lederstillinger.
- Et ny intern mentorordning er under udvikling med det formål at skabe kontakt mellem før-leder mentees og mentorer blandt ledere og planlægges gennemført fra september 2012.
- I et introduktionskursus til nye ledere og på introduktionsdagen til nye medarbejdere medtages fra efteråret 2012 en komponent om ligebehandling og inklusion, der sætter fokus på kvinder og mænds lige muligheder i forhold til udvikling og karriere.

Undersøgelser

- Der er igangsat en undersøgelse af unge kvinders sygefravær for at afdække om den konstaterede højere frekvens i sygefraværet udgør en hindring for adgang til lederstillinger. Undersøgelsen ventes afsluttet i 2012.
- For at sikre at kvinder og mænd aflønnes lige, når de udfører samme arbejde eller arbejde der tillægges samme værdi udføres stillingsvurderinger og tilhørende lønniveau. Undersøgelsen ventes afsluttet i 2012.

Vidensopbygning

- En tema-pakke om inklusion gennemføres i de støste forretningsområder, Privat og Skade, i 2012 for at skabe viden om ligebehandlingslovgivning og betydningen af inklusion for trivsel og sygefravær samt potentialet i mangfoldighed i forhold til at styrke kundeservice og produkter.
- For at skabe viden om de faktiske muligheder for at sikre en god Work Life Balance, sætter vi i en række interne artikler på Trygs intranet fokus på kvinder og mænd, der har formålet at skabe god balance i dagligdagen, og fx kombinerer en lederstilling med børn og barsel. Der planlægges fire artikler i 2012.

5. Rapportering

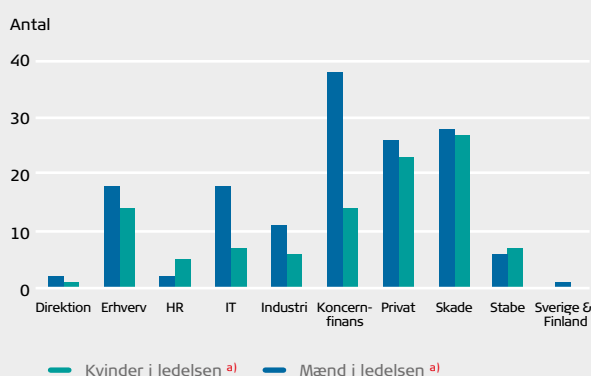
Tryg kommunikerer de opnåede mål og resultater i indsatsen for kvinder i ledelse som en del af CSR indsatsen i den finansielle årsrapport og på

 tryg.com/dk > [csr](#) > [temaomraader](#) > [inklusion](#)

 tryk.dk > [om tryg](#) > [samfundsansvar](#) > [inklusion](#)

Vi tilstræber at dele viden og erfaringer fra vores indsats med relevante eksterne stakeholders som led i dialog, samarbejde eller ved oplæg og workshops. I Norge deltagere Tryg i Finansnæringsens Fællesorganisasjons (FNO) udvalgsarbejde, Futura, om at øge antallet af kvindelige ledere i finanssektoren.

Kønsfordeling i ledelsen



a) Ledere på niveau 1 til 2

Kønsopdelt lønstatistik

