Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke

Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K
www.lige.dk

Telefon 3392 3390
Telefax 3392 3913
e-post lige@lige.dk

Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012

I forbindelse med tilslutning til Charter for flere kvinder i ledelse forpligter virksomheder og organisationer sig til at afrapportere om deres aktiviteter mindst hvert andet år. Nedenstående indberetningsskema indeholder de spørgsmål og problemstillinger som Ligestillingsafdelingen ønsker belyst i afrapporteringen.

Spørgsmålene er bygget op omkring de 7 forpligtelser, der indgår i Charter for flere kvinder i ledelse, og som virksomheden/organisationen har tilsluttet sig i forbindelse med underskrivelsen af charterdokumentet.

Virksomhedens/organisationens navn:

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

Kontaktperson:

Kirsten Torp, HR direktør

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 7-5-2012 Underskrift: Jesper Jørgensen Stilling: COO og partner

Forpligtelse 1: At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.

Spørgsmål 1
Har virksomheden/organisationen en nedskrevet strategi/plan for at få flere kvinder i ledelse?

Ja: x	Nej:

Hvis ja, er strategien/planen godkendt/vedtaget af ledelsen?

Ja: x	Nej:

Forpligtelse 2: At udvikle mål/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et fastsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.

Spørgsmål 2
Har virksomheden/organisationen fastsat mål/måltal for kvinder i ledelse?

Ja: x	Nej:

Hvis ja til spørgsmål 2, uddyb venligst punkt 2.A. – 2.D. nedenfor:

2.A. Beskriv de måltal I har fastsat for kvinder i ledelse:

	2009	2013	2015
Kvindelige Managers	30%	35%	40%
Kvindelige Senior Managers	24%	27%	30%
Kvindelige partnere	9%	11%	12%
Kvindelige Indehavere	3%	4%	6%
Kvindelige N2 ledere	27%	34%	40%

2.B. Beskriv de handlinger/aktiviteter I har sat i gang for at nå måltallene:

1. Oprettelse af kvindenetværk i Deloitte på tværs af Functions og geografi
2. Afholdelse af Workshops og "Kvindedag"
3. Videreudviklet koncept for barselssamtaler før, under og efter barsel
4. Ledelsesfokus – artikler, i talesættelse, fokusgrupper o.l.
5. Synliggøre partnerrollen og styrke ledelse af "kvinder i karriere"
6. Portal "Kvinder i Deloitte" – opretholdt som separat portal, hvorefter den blev integreret i vores medarbejderportal.
7. Styrkelse af muligheden for fleksibel arbejdssted og arbejdstid - ifølge vores seneste holdningsundersøgelse er der stor tilfredshed med mulighederne for at tilrettelægge arbejdslivet individuelt og fleksibelt.
8. Styrkelse af vores performance management processer og dialogen mellem ledere og medarbejdere omkring arbejdet og trivslen.
9. Gennemførelse af holdningsundersøgelser med en række spørgsmål i forhold til emnet.
10. Styrkelse af exit interview processen for bedre at få afdækket baggrunden for, at kvinder (og mænd) forlader os.
11. Revision af vores karrierestier, så der bliver flere muligheder at vælge imellem – i proces.

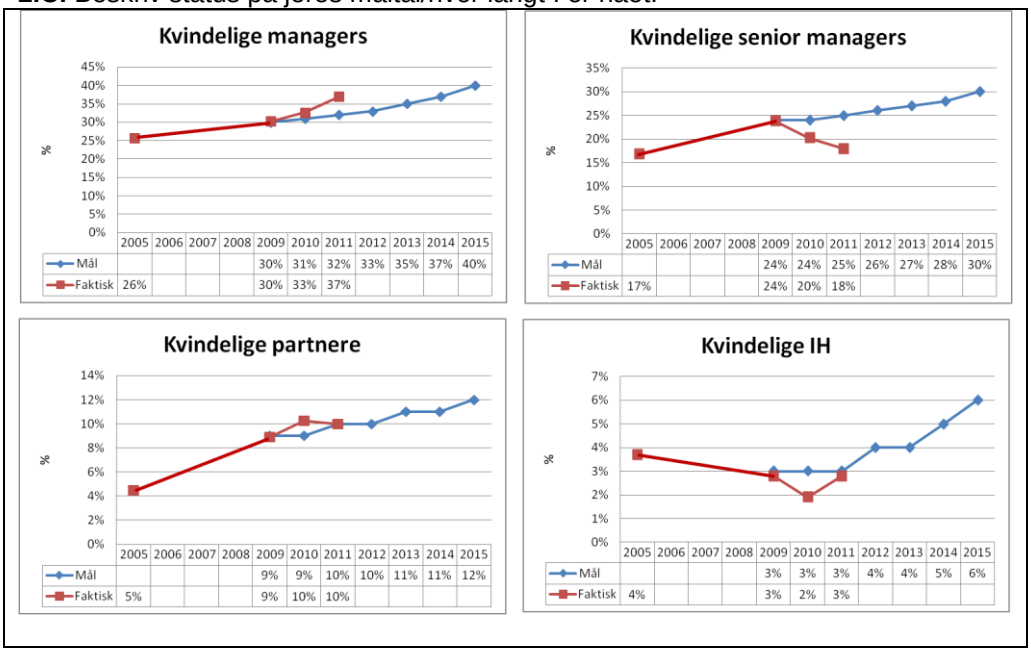
Derudover står vi over for at revitalisere indsatsen og er i gang med at revurdere, hvordan vi skal fortsætte arbejdet med dels at bliver bedre til at fastholde kvinder, og sikre, at de har lyst til og mulighed for at lykkes i deres karriere hos os.

Lige nu gennemfører vi en række samtaler med de kvindelige partnere, kvindelige medarbejdere lige under partnerniveau og ledelsen i øvrigt for at afdække deres input til denne proces.

En af de ting, som vi har fokus på fremadrettet er et udbredt ønske blandt kvinderne, om ikke at have særlige regler eller kriterier for kvinder. Derudover ønsker vi ikke at "kvinder i karriere" skal være et projekt, men derimod noget, som vi tænker ind i alt hvad vi gør.

Vi tror på, at de elementer, som skal gøre os bedre til at fastholde kvinderne, langt hen af vejen er de samme, som skal hjælpe os til at fastholde talenter generelt – vi oplever, at der er større og større lighed mellem kvinder og mænd i deres ønsker til deres arbejdsliv.

2.C. Beskriv status på jeres måltal/hvor langt I er nået:



2.D. Eventuelle forklaringer på manglende eller delvis opfyldelse af måltal:

Vi har oplevet vanskeligheder i forhold til at lykkes med at øge andelen af kvinder blandt vores senior managers. Det er her, hvor man skal vælge, om man ønsker at arbejde på at blive partner fremadrettet. Her vælger for mange at fortsætte deres karriere uden for virksomheden.

Dette bliver et fokusområde fremover at forsøge at knække denne tendens.

Forpligtelse 3: At sikre en personalepolitik som fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder.

Spørgsmål 3
Har virksomheden/organisationen en personalepolitik i forhold til fremme af kvinder og mænds lige karrieremuligheder?

Ja: x	Nej

Hvis ja, beskriv den sektion i personalepolitikken, der omhandler ligestilling:

Generelt bygger alle dele af personalepolitikken på ligestilling, fra rekruttering til karriereveje, aflønning, fleksibilitet i ansættelsen, barselsregler osv.

Da vi endvidere er en meget performancebaseret virksomhed, bliver alle vurderet ud fra en ensartet samlet vurdering af deres evner og leverancer inden for:

1. **Generelle mål** - f.eks. mersalg, nysalg, antal debiterbare timer
2. **Individuelle mål** – varierer pr. medarbejder (gennemført SR uddannelse, etableret netværk, varetaget opgaver som rekruttering, EB eller lignende)
3. **Kompetencer og adfærd** i forhold til forventningerne til konkret niveau – vurdering sker i forhold til kravene i vores globale kompetencemodel.

Mange undersøgelser viser, at talentfulde kvinder søger hen til virksomheder, som netop er meget eksplicit performance baserede, da de føler, at det giver dem de bedste muligheder for en fair vurdering. Derfor understøtter vores performance management tilgang de kvinder, som ønsker en karriere.

Forpligtelse 4: At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.

Spørgsmål 4
Har virksomheden/organisationen en sektion om ligestilling i rekrutteringspolitikken eller i andre relevante dokumenter om ligestilling i forbindelse med rekruttering?

Ja: x	Nej:

Forpligtelse 5: At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.

Spørgsmål 5
Bruger virksomheden/organisationen headhunterfirmaer i forbindelse med rekruttering af ledere?

Ja: x	Nej:

Hvis ja, fastsætter I et minimum for antallet af kvindelige kandidater i forbindelse med besættelse af lederstillinger?

Ja:	Nej: x

Forpligtelse 6: At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Spørsgmål 6
Har virksomheden/organisationen taget initiativer til fremme af den enkelte kvindes karriereudvikling?

Ja: x	Nej

Hvis ja, beskriv hvilke:

Alle medarbejdere i Deloitte får løbende mundtlig og skriftlig feedback i årets løb, har udviklingssamtaler – hvor netop vurdering af og dialog omkring ønsker til den fremtidige karriere diskuteres i dybden. Dette revurderes og diskuteres igen under midtvejs samtalen.

Samtidig er der klare karriereveje for alle medarbejdere i de forskellige enheder i virksomheden.

For at styrke karriereudviklingen for vores medarbejdere og herunder for vores kvinder, er vi netop i færd med at revurdere vores karriereveje for vores største forretningsområde for at se, om vi kan etablere flere karrieremuligheder og dermed understøtte mere diverse udviklingsmuligheder, som passer til flere.

For alle medarbejdere i Deloitte gælder endvidere, at der er meget fokus på **uddannelse og personlig og faglig videreudvikling.** Dette er en integreret del af det daglige arbejde, feedback, valg af opgaver samt videreuddannelsen af vores medarbejdere, som er meget omfattende.

Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke

Forpligtigelse 7: At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministeriets temaside på internettet om kvinder i ledelse.

Spørgsmål 7
Har virksomheden/organisationen taget initiativ til erfaringsudveksling med andre virksomheder/organisationer i forhold til sine charteraktiviteter ?

Ja: x	Nej

Hvis ja; beskriv hvilke:

Dette sker på mange niveauer og gennem mange mennesker og kanaler hele tiden.

Vi indgår i rigtigt mange netværk, hvor dette diskuteres. Det gælder for medarbejderne i HR men også for ledere i forretningen, som i forskellige fora diskuterer dette.

For HR gælder det, at vi dels har et omfattende netværk til rigtigt mange virksomheder, og hvor vi jævnligt diskuterer best practice og indsatser og problemstillinger på dette område.

Samtidig har vi ved flere lejligheder arbejdet sammen med forskere omkring vores videre indsatser.

Vi har endvidere deltaget i en række konferencer, seminarer, debatter og andre erfa udvekslinger, hvor vi både har været deltagere og dem, der har fortalt om vores indsatser, hvad der virker og hvor vi har udfordringer.

Vi har givet input til flere artikler og bogudgivelser om emnet.

Vi har endvidere haft én studerende, der har skrevet speciale om muligheden for en karriere for kvinder i revisionsbranchen.

Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse

Denne indberetning bedes fremsendt til Ligestillingsafdelingen senest d. 25. april 2012, til specialkonsulent Dorte Eltard på email: doelt@lige.dk. Der skal gøres opmærksom på, at indberetningen vil blive offentliggjort på Ligestillingsministeriets hjemmeside.