



Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012

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

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

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:

Djøf

Kontaktperson:

Charlotte Lund Wissing

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato:

25/4 12

Underskrift:

Stilling: Adm. Direktør

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:

Det vi ville opnå med det: (Fra Djøfs baselinerapport 1.7. 2009)

- En balanceret sammensætning af mænd og kvinder på alle niveauer i sekretariatet giver de bedste resultater, den bedste udvikling og den bedste dynamik.
- Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, udvikling og advancement.

Omsat til konkrete måltal:

Djøf har som langsigtet mål, at den samlede andel af kvinder i ledelsen skal svare til den repræsentation, der er i det relevante rekrutteringslag. Målet anses for realiseret, når der er en andel af henholdsvis kvindelige og mandlige ledere, der svarer til mindst faktor 0,8 i forhold til hvert køns repræsentation i rekrutteringslaget for ledere. Dette mål har en horisont på 8-10 år frem.

Djøf vil arbejde for, at rekrutteringsfaktoren ved ny ansættelser i direktionen såvel som i mellemlidergruppen bliver mindst 1,0 i forhold til det relevante rekrutteringslag, indtil det langsigtede mål er nået. (Fra Djøfs baselinerapport 1.7. 2009)

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

Underskrivelsen af Charter for flere kvinder i ledelse har betydet et særligt fokus på køn og ligestillingsproblematikken i sekretariatet siden. F.eks.

- Organisatorisk anledning = fusion ⇒ ny direktion
- Undersøgelse af motivation og barrierer
- Personalepolitik
- Revideret rekrutteringsstrategi
- Begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg
- Balance/repræsentation af begge køn i ansøgerfeltet
- Revision af stillingsopslag
- Krav til rekrutteringsbureauer / search

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

Kvinder i ledelse:

Kønsfordelingen i direktionen gik fra at bestå af 6 mænd og 0 kvinder i 2009 til 6 mænd og 1 kvinde i 2010, til 2 mænd og 2 kvinder i 2011.

I fht. Mellemlidergruppen var der ikke samme ubalance, da Djøf underskrev charteret idet halvdelen af mellemliderne var kvinder. Der er i dag i 2012 stadig balance i kønsfordelingen i mellemlidergruppen.

Der er fortsat ubalance i medarbejdergrupperne og denne har ikke ændret sig bemærkelsesværdigt siden underskrivelsen af chartret.

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



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:

Vi har fokuseret på barselsforholdene for mænd, da der typisk sker køns-mæssig forskelsbehandling på dette område. Vi vurderede, at mænd og kvinder ellers har samme rettigheder i personalepolitikken.

Nye regler for barsel/forældreorlov blev indført i forbindelse med hus aftalen for djøferne 2009 og i overenskomsten med HK 2008. Vilkaerne for mænd i Djøf er således sidestillet med mænd omfattet af OK aftalen, som Djøf har på statens område. Dertil kommer, at både mænd og kvinder er omfattet af, at Djøf indbetaler fuldt sædvanligt pensions-bidrag i perioder med forældreorlov uden løn i op til 22 uger. Vi har stadig opmærksomhed på, om dette er tilstrækkeligt eller om barselsmulighederne for mænd skal revideres yderligere.

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:

Rekruttering: Vi gennemgik i 2010 vores rekrutteringsprocedurer for at sikre, at mænd og kvinder er repræsenteret i alle led, når vi rekrutterer. Målet er balance /repræsentation af begge køn i ansøgerfeltet og blandt ansøgere, der inviteres til samtale, forudsat at de annoncerede kvalifikationskrav er opfyldt for ansøgere af begge køn. Når vi sammensætter ansættelsesudvalg, går vi efter at sikre, at begge køn er repræsenteret. Vi har stadig en ubalance i kønsfordelingen i medarbejdergrupperne, da ca. 2/3 af medarbejderne er kvinder.

Stillingsannoncer er ændret (billeder og ordlyd): Vi tog i et kritisk blik på vores stillingsannoncer for at sikre, at chef- og medarbejderannoncer appellerer til begge køn. For at vise, at Djøf også er en arbejdsplads, hvor både mænd og kvinder kan udvikle deres kompetencer, har vi i det sidste år arbejdet på at ændre ordlyden i stillingsopslagene på medarbejderstillinger, så de i højere grad appellerer til mænd. Tidligere brugte vi mange ord og vendinger, som "du skal bidrage, deltage, løse, være med til...." mv. Fokus var også i højere grad på at Djøf som arbejdsplads er et rart sted at være med gode



ansættelsesforhold og mindre fokus på, hvilke kompetencer man som medarbejder kan udvikle her. Skiftet skete ikke højroset og ikke fra dag til dag, men snarere som en stille bevægelse med baggrund i en større bevidsthed om ord signalværdi efter det fokus, der kom på "køn" i Djøf efter underskrivelsen af Charteret og arbejdet med baselinerapporten.

Krav til rekrutteringsbureauer / search

Vi har siden underskrivelsen af Charter for flere kvinder i ledelse stillet krav, når vi bruger rekrutteringsbureauer om, at de indstiller kvalificerede kandidater af begge køn. Dette har vi gjort 3 gange i perioden (2 direktører og 1 uddannelseschef) efter underskrivelsen og alle 3 gange har det resulteret i ansættelse af kvinder.

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: X

Nej:

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

Spørgsmål 6

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

Ja: X

Nej

Hvis ja, beskriv hvilke:

Undersøgelse af Karriereveje:

Vi gennemførte i 2008 en intern kvalitativ undersøgelse af, om det giver mening at bruge begrebet "karriereveje" i Djøf. Vores undersøgelse af "karriereveje" viste et velkendt dilemma for mange små og mellemstore virksomheder; at mulighederne for en ledelseskariere "går ud af Djøf" – da Djøf er en fhv. lille organisation med lav ledelses omsætning. Der er simpelthen flere, der vil være ledere, end organisationen på noget tidspunkt kan rumme. Djøf ønsker at bidrage til at skabe ledertalenter til samfundet. Vi tilbyder "før leder" og diplomlederuddannelse til potentielle ledere, men jo i beskedent omfang og kun efter grundig forventningsafstemning med den pågældende medarbejder og chefrelateret til organisationens behov. Vi tilbyder endvidere

- også i begrænset omfang – nogle ledertalenter at afprøve ledelse i projektlederrollen. Siden underskrivelsen af Charteret dvs. i perioden 2009-2011 har 1 mænd og 5 kvinder (4 medarbejdere og 1 chef) været på en "før leder"/ diplom eller anden lederuddannelse. Vi understøtter i dag vha. Assessment tilbud til udvalgte kvinder, der ønsker at gå ledelsesvejen.

2009 gennemførte vi en undersøgelse af, hvilke motivationsfaktorer og barrierer for ledelse både mænd og kvinder oplever i Djøf sekretariatet. Resultatet af undersøgelsen viste, at der er stor interesse for ledelse blandt medarbejdere i Djøf. 2 ud af 3 medarbejdere i "Djøfgruppen" overvejer – på lige fod med Djøfs medlemmer i øvrigt - ledelse som karrierevej. Dette gælder både mænd og kvinder. Vi fik således også internt aflivet myten om, at (Djøf) kvinder fravælger ledelse som karrierevej. Det vores undersøgelse viste om motivationsfaktorer og barrierer er, at kvinderne i lidt højere grad end deres mandlige kolleger har ledelsesmæssige forbilleder, som motiverer dem til at vælge ledelse som karrierevej

Vi italesætter ledelsesønsker: Da Djøf som en forholdsvis lille organisation kan vi ikke internt imødekomme de mange chefønsker. Vi har anvendt undersøgelsen til at gøre det legalt at italesættelse ønsker om at gå chefvejen, og tilbyder relevante medarbejdere, der fx i forbindelse med MUS giver udtryk for, at de ønsker at gå ledervejen et assessment forløb, der omfatter testning og opfølgningssamtale med HR.

Lederudviklingsprogram

Vi satte os for at tilrettelægge et lederudviklingsprogram for nuværende medlemledere med henblik på topledelse. Dette mål har vi valgt at håndtere ved, at lave et chef-udviklingsprogram, hvor fokus er på udvikling af cheffrollen og altså ikke med et særskilt fokus på topledelse. Udviklingsprogrammet er for alle chefer uanset køn.

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:

Nej

Hvis ja; beskriv hvilke:

Skabe debat om køn og ledelse

I baselinerapporten skriver vi, at Djøf som interesseorganisation vil være med til at dele viden og erfaringer på baggrund af charteret. Der skal være åbenhed og synlighed om arbejdet med at få flere kvinder i ledelse. Vi vil bl.a. gennemføre mødeaktiviteter og debatarrangementer.

Dette har vi gjort i vid udstrækning ligesom vi har forsøgt at tage egen medicin. Djøf har i perioden siden tilslutningen til charteret afholdt mere end 40 arrangementer for vores medlemmer og har deltaget i debatter i mange forskellige sammenhænge. Den 31. oktober 2011 var Djøf vært for et



netværksarrangement for de virksomheder, der har underskrevet Charteret samt udvalgte grupper af Djøf medlemmer, hvor også Ligestillingsminister Manu Sareen og DI's direktør Karsten Dybvad deltog.

Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse

Ligestillingsbarometer

Vi har udarbejdet et Ligestillingsbarometer. Ligestillingsbarometret viser oversigten over kønsfordelingen i direktionen, mellemlidergruppen og i medarbejdergrupperne. Ligestillingsbarometret er at finde på Djøfs hjemmeside

<http://edit.djoef.dk/omdjoef/karriereidjoef/bedrekoensbalanceidjoefssekretariat.aspx>

Ligestillingsbarometret vil blive opdateret 1. 5. 2012.

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.