



Status på BASELINERAPPORT CHARTER FOR KVINDER I LEDELSE

**- FINANSFORBUNDETS
SEKRETARIAT
31. december 2011.**

Charter for flere kvinder i ledelse

Der skal flere kvinder i ledelse i offentlige og private virksomheder. Både fordi mangfoldighed betaler sig i hver enkelt virksomhed, og fordi det betaler sig for samfundet at bruge alle ressourcer. Som led i regeringens arbejde for at få flere kvinder i ledelse er dette charter udarbejdet i samarbejde med offentlige og private virksomheder.

Formålet med charteret er:

- At sikre, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre lederkarriere.
- At igangsætte konkrete, målbare indsatser i virksomheder og organisationer for at øge andelen af kvinder i ledelse på alle niveauer.
- At offentlige og private virksomheder bruger alle talenter.

Vi, der tilslutter os charteret, forpligter os til at gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse. Indsatsen tilpasses virksomhedens vilkår, f.eks. brancheforhold, nuværende andel af kvinder i ledelsen m.v.

Vi forpligter os til:

1. At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance, samt igangsætte initiativer herfor.
2. At udvikle og opstille mål og/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.
3. At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.
4. At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.
5. At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.
6. At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.
7. At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.

Vi tiltræder ligestillingsministerens charter for flere kvinder i ledelse

8. marts 2010

Flemming Høyer

Sekretariatschef

Finansforbundet

Finansforbundets sekretariat tiltrådte den 8. marts 2010 Charter for flere kvinder i ledelse.

Sekretariatets tiltrædelse lå i en naturlig forlængelse af Finansforbundets politiske arbejde, hvor der igennem flere år har været arbejdet for at der skulle være flere kvindelige ledere i den finansielle sektor.

Sekretariatet havde 8. marts 2010 130 ansatte, hvoraf de 79 var kvinder svarende til 61 procent.

Den 31. december 2011 var status 128 ansatte, hvoraf 81 kvinder og 47 mænd. Kvindeandelen er således steget en anelse fra 61 til 63 procent.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Sekretariatschef	1	100	0	0
Afdelingschefer	2	40	3	60
Konsulenter	29	43	38	57
Administrativt personale	15	27	40	73
I alt	47	37	81	63

I Baseline rapporten var antallet af afdelingschefer seks med tre fra hver køn. Målsætningen var at opretholde balancen. Status pr 31. december er, at antallet af afdelingschefer er fem med tre kvinder og to mænd.

I oversigten var i baselinerapporten endvidere medtaget gruppen af koordinatore, idet denne gruppe har aspekter af ledelse, dog uden personaleansvar. Koordinatorerne indgår i konsulentgruppen. Fordelingen er 5 mænd og 2 kvinder. Som anført i baselinerapporten er koordinatorgruppen IKKE den primære rekrutteringsgrundlag til afdelingschefer, idet disse typisk rekrutteres eksternt.

Ambitionen var her at øge kvindeandelen på sigt, men i øvrigt at opretholde som et minimum, at der skal være mindst en tredjedel af hvert køn.

For konsulenter gælder at 57 procent er kvinder og 43 % er mænd. Tilsvarende er opdelingen for det administrative personale 73 procent kvinder og 27 mænd.

Fordelingen mellem afdelingerne varierer meget, med IT sektionen bestående udelukkende af mænd, hvorimod medlemsservice og Rådgivning stort set udelukkende består af kvinder.

INITIATIVER

Finansforbundets muligheder for at øge andelen af kvindelige ledere falder i to dele.

Første del af indsatsen knytter sig til sekretariatets servicering og sparring til udarbejdelse af politiske strategier. Der er her mulighed for at påvirke det omgivne samfund herunder især virksomhederne i den finansielle sektor.

I efteråret 2010 besluttede hovedbestyrelsen under behandling af Charter for kvinder i ledelse, at man ikke skulle tiltræde charteret for det politiske system, men at der skulle udarbejdes et forslag til en ligestillingsstrategi. Strategien, der er vedtaget af forbundets hovedbestyrelse i november 2011 inddrager mangfoldighed i forhold til etnicitet, handicap, tro/religion og seksuel orientering. Denne strategi indeholder fire temaer:

- Tema A – Ligeløn for samme arbejde eller for arbejde der tillægges samme værdi
- Tema B – Kvinders repræsentation i bestyrelser og ledelse (i sektorens virksomheder)
- Tema C – Det kønsopdelte arbejdsmarked
- Tema D – En mangfoldig finanssektor.

Anden del af indsatsen retter fokus indad mod de ansatte i Finansforbundets sekretariat. På de følgende sider er de handlinger sekretariatet har valgt at iværksætte for at sikre den gode balance mellem kønnene som blev nævnt i baselinerapporten oplistet med kommentarer til status.

Som anført i baseline rapporten er der en klar overvægt af kvindelige ansatte i sekretariatet, og tiltagene fokuseres på balance mellem kønnene, mere end på at øge kvindeandelen.

Mobiliteten mellem de hierarkiske niveauer er begrænset. Idet der ikke er nogen direkte karrierevej i huset, der oplagt fører til en lederstilling, slår skæve fordelinger i nogle stillingsgrupper ikke nødvendigvis igennem på ledelsesniveau.

En personalepolitik, der fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder

HANDLINGER

- En kritisk gennemgang af sekretariatets personalepolitik med henblik på at identificere eventuelt potentiale for at foretage justeringer, så den i højere grad sikrer kvinders og mænds lige karrieremuligheder
- Formulering af et afsnit om sekretariatets forpligtelse til og hensigt om at sikre mænds og kvinders lige karrieremuligheder i sekretariatet til personalehåndbogen
- Formulering af en "tilbagevendelsespolitik" der skal sikre, at overgangen fra længerevarende orlov (mere end ti ugers fravær) til fuld varetagelse af opgaver bliver mindre brat, herunder gør det obligatorisk, at HR-funktionen og afdelingschef en sammen med den tilbagevendende lægger en plan for tilbagevenden
- Udarbejdelse af et årligt ligestillingsregnskab, som gør det muligt at følge udviklingen på nogle relevante ligestillingsparametre over tid og om nødvendigt sætte ind over for ubalancer. HR- funktionen aflægger således årligt, første gang for 2010 i januar 2011, regnskab til ledelsen om følgende:
 - o Fordelingen af kvinder og mænd blandt ansøgere til stillinger i sekretariatet
 - o Fordelingen af kvinder og mænd i første ansættelsessamtalerunde til stillinger i sekretariatet
 - o Fordelingen af kvinder og mænd i anden ansættelsessamtalerunde til stillinger i sekretariatet
 - o Fordelingen af kvinder og mænd blandt nyansatte i sekretariatet
 - o Fordelingen af kvinder og mænd i de enkelte afdelinger i sekretariatet
 - o Fordelingen af kvinder og mænd på stillingsniveauer i sekretariatet
 - o Fordelingen af uddannelseskroner på kvinder og mænd
 - o Fordelingen af længerevarende uddannelsesforløb og korterevarende kurser på kvinder og mænd

Status:

Kritisk gennemgang

HR har screenet personalehåndbogen og resultatet af gennemgangen er i efteråret 2011 forelagt det af Samarbejdsudvalget nedsatte Forretningsudvalg. Screeningen har medført enkelte justeringer af personalehåndbogen, men der er ikke fundet områder, som peger på en systematisk forskelsbehandling af mænd og kvinder.

Det anbefales, at HR fortsat løbende vurderer personalehåndbogen.

Kommunikation om forpligtelse til at sikre lige muligheder

Der er i personalehåndbogen lavet en direkte link til ministeriets hjemmeside, så medarbejderne kan se baselinerapporten og sekretariatets forpligtelser.

Tilbagevendingspolitik

Denne tilbagevendingspolitik er ikke blevet formuleret endnu.

Det anbefales at dette arbejde prioriteres i 2012.

Ligestillingsregnskab i relation til kompetenceudvikling

Med hensyn til uddannelse har 47 kvinder og 19 mænd fået bevilliget uddannelse i 2011. Af disse har kvinderne i gennemsnit fået bevilliget 21.102 kr. og mændene 18.835 kr. Kvinderne har i gennemsnit haft 4,9 uddannelsesdage og mændene 4,2.

Tre medarbejdere har fået bevilliget uddannelse på sammenlagt mere end 10 dage i 2011. Disse har alle været kvinder. Hertil skal dog bemærkes, at yderligere to mænd har haft en samlet uddannelsesbevilling der rækker ud over 10 dage. Denne bevilling skete i 2010, men rakte ind i 2011.

Det skal bemærkes, at udarbejdelsen af statistikken er meget ressourcekrævende og det vurderes ikke, at arbejdet står mål med den nytte som statistikken giver.

Ansættelses- og rekrutteringsprocedurer, der bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter

HANDLINGER

- Sekretariatet forpligter sig til i sin rekruttering altid at have begge køn repræsenteret blandt kandidater udvalgt til første runde ansættelsessamtale
- Sekretariatet forpligter sig til, at HR- funktionen sammen med afdelingschefen ud fra kønsbalancen i afdelingen altid ved stillingsopslag vurderer, om der er behov for, at annoncen visuelt appellerer mest til det ene køn

Status:

Begge køn repræsenteret ved indkaldelse til ansættelsessamtale

I perioden 1. januar 2011 til 31. december 2011 har sekretariatet haft 13 stillingsopslag. Til disse har der været 387 ansøgninger fordelt på 196 mænd og 191 kvinder.

Af disse er indkaldt 16 mænd og 32 kvinder til første interview runde. Der er blevet ansat 8 mænd og 5 kvinder.

Der har været stor skævhed i fordelingen af ansøgere mellem mænd og kvinder for de forskellige stillingsopslag.

Som fast procedure gør HR ansættelsesudvalgene opmærksomme på at de skal være opmærksomme på, at de ikke må forskelsbehandle samt at de skal sikre indkaldelse af begge køn

Der har ikke været ført statistik over sammensætningen af ansættelsesudvalgene.

På nær stillingen som Server og driftsansvarlig, hvor der ikke har været kvindelige ansøgere har sekretariatet overholdt denne forpligtigelse.

Visuel appel i stillingsannoncer

HR sørger for, at der i forbindelse med alle stillingsopslag foretages en vurdering af, hvilke kønsmæssige signaler stillingsopslaget sender.

Fastsættelse af minimum antal kvindelige kandidater ved brug af headhunting

Sekretariatet gør ikke brug af headhunting.

- Sekretariatet forpligter sig til ved eventuel fremtidig brug af headhunting til lederrekruttering i fremtiden at kræve mindst to kvinder repræsenteret blandt de udvalgte kandidater

Status:

Som anført er punktet ikke relevant for sekretariatet.

Skabelse af rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling

HANDLINGER

- Indarbejdelse af et karriereudviklingselement i MUS-samtalens udviklingsdel, herunder revision af skemaer og vejledninger samt afholdelse af et forløb for afdelingscheferne med henblik på at klæde dem på til at diskutere karriereudvikling med medarbejderne. Dette skal sikre, at der i MUS-samtalens udviklingsdel også indgår et lidt mere langsigtet perspektiv
- Det uddybes i retningslinjerne for uddannelse og udvikling, at uddannelses/udviklingsmidler også kan søges til deltagelse i eksterne netværk, mentorordninger eller lignende
- Formulering af en politik for strategisk udvikling af kompetence og talent i sekretariatet med henblik på at dække fremtidige behov og udfolde den enkeltes potentiale i størst mulig grad – selvom det kan udvikle medarbejdere ud af huset. Heri kan indgå en afdækning af de enkelte medarbejders kompetencer.

Status:

MUS SAMTALEN

MUS samtalskemaet er ikke revideret, men i forbindelse med, at der er indført et nyt lønsystem, sammenlægges de individuelle lønsamtaler med MUS. En revision af MUS skemaet afventer derfor evaluering af første runde med det nye koncept.

Der er planlagt et uddannelsesforløb for afdelingscheferne, hvor der sker en træning i, hvordan den anerkendende samtale kan forløbe. Som led i dette træningsforløb, arrangeres endvidere et fælles arrangement/kursus om samtalen med deltagelse af alle medarbejdere.

Retningslinjer for uddannelse og udvikling

Retningslinjerne er revideret, hvor det pointeres, at uddannelses/udviklingsmidler også kan søges til deltagelse i eksterne netværk, mentorordninger eller lignende

Politik for strategisk udvikling af kompetence

Samtlige medarbejdere har fået tilbud om kompetenceafdækning med efterfølgende coachingsamtale. Forløbet har været faciliteret af ekstern konsulent (Køge Handelsskole).

Udviklingen går stærkt i dag. En del af udviklingen i Finansforbundet er også at sørge for at være fremtidsorienteret og forberedt på udfordringer. Et vigtigt middel i den forbindelse er kompetenceudvikling.

Sekretariatet lægger derfor vægt på, at der foretages en hensigtsmæssig planlægning af uddannelses- og udviklingsforløb for den enkelte medarbejder, som er til gavn for både medarbejderen og sekretariatet.

Udgangspunktet for medarbejderens deltagelse i planlægning af deres egen uddannelse/udvikling er, at den enkelte medarbejder sammen med nærmeste leder, nøje analyserer sin arbejdssituation og herunder vurderer sine styrker og udviklingspotentialer, muligheder samt opmærksomhedspunkter. Herefter kan medarbejdere sammen med nærmeste chef drøfte, hvilke behov/ønsker, der eventuelt er for uddannelse, udvikling, træning etc. Denne vurdering sker typisk i forbindelse med MUS, men opstår behovet tidligere end den planlagte MUS, indgår medarbejderen og lederen under alle omstændigheder dialog om behovet.

Sekretariatet satser på job relateret uddannelses- og udviklingsplanlægning, og en vis systematik kan derfor være med til at skabe overblik over medarbejdernes kompetencer. Ligeså vigtigt er det, at deltagerne har/får mulighed for at anvende det, de har lært, på en hensigtsmæssig måde i hverdagen.

Såvel intern som ekstern netværksdannelse understøttes af, at HR har et samlet overblik over hvilke uddannelser der er bevilliget i sekretariatet, ligesom der er åbenhed og fleksibilitet i relation til, hvem der har fået bevilliget, hvilke uddannelser.

Det er vigtigt at såvel ledere som medarbejderne prioriterer kompetenceudvikling, også i relation til, at de drøfter denne i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. HR er også i denne sammenhæng en vigtig sparringspartner for såvel leder som medarbejder.

Som en del af vore forpligtigelser over for Charter for Flere Kvinder i Ledelse, lægges der vægt på, at kompetenceudvikling i nogle tilfælde kan betyde, at medarbejdere, som led i en overordnet kompetenceudviklingsplan, går i gang med et udviklingsforløb, hvor Finansforbundet på længere sigt, ikke vil være den naturlige arbejdsplads.

HR skal her være opmærksomme på, at der ikke er forskelsbehandling mellem mænd og kvinder i relation til mulighederne for en sådan form for "karrierefremmende kompetenceudvikling".