



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 afreporteringen.

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:

Finansforbundet

Kontaktperson:

Orla Madsen

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 27.april 2012

Underskrift:  Flemming Høyer

Stilling: 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:

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.

Anden del af indsatsen retter fokus indad mod de ansatte i Finansforbundets sekretariat.

De handlinger sekretariatet har valgt at iværksætte for at sikre den gode balance mellem kønnene blev nævnt i baselinerapporten,. Der er en klar overvægt af kvindelige ansatte i sekretariatet, og tiltagene fokuseres på balance mellem kønnene, mere end på at øge kvindeandelen.

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:

I Baseline-rapporten var ledelsen på 7 personer. 1 sekretariatschef (mand) og 6 afdelingschefer, med tre af hver køn.

Målsætningen var at opretholde balancen.

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

Ændringen er sket som følge af strukturændring i sekretariatet.

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

Status pr. 31. december 2011 var der en mandlig sekretariatschef og fem afdelingschefer, hvoraf de tre kvinder.

Status pr. 18. marts er en struktur med en direktion på 2 mænd og 1 kvinde. Hertil kommer 3 afdelingschefer med 2 mænd og 1 kvinde.

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:

Beskrevet i baselinerapporten/statusrapporten, hvor indsatsen er delt op på følgende:

Kritisk gennemgang af eksisterende personalepolitik
Kommunikation om forpligtelse til at sikre lige muligheder
Tilbagevendingspolitik
Ligestillingsregnskab i forhold til kompetenceudvikling

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: Beskrevet i statusrapporten som at HR som procedure har at gøre opmærksom på ligestillingsproblematikken dels at sikre den visuelle appel.	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:	Nej: X
-----	--------

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

Ja:	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:

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".

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



Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke

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

Ja: Nej

Hvis ja; beskriv hvilke:

Som fagforeningssekretariat understøtter vi den politiske del af Finansforbundet. Her er en væsentlig del af ligestillingstrategien at øge kvinders repræsentation i bestyrelser og ledelser (i sektorens virksomheder)

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.