

Mangfoldighed og køn hos Nykredit

Nykredit prioriterer arbejdet med køn højt, da vi ønsker at udnytte alle medarbejderes fulde potentiale, frem for blot satse på halvdelen af medarbejderne. Nykredit har derfor siden 1996 arbejdet målrettet for at få flere kvinder i ledelse. Arbejdet har både bestået af en række interne initiativer i Nykredit, samt ved at medvirke til at sætte "Charter for flere kvinder i ledelse" i søen i 2008. Nykredits koncernchef Peter Engberg Jensen har i bl.a. været ambassadør for Flere kvinder i ledelse, og har i den forbindelse været med til at starte initiativer som "Toplederdepechen", som skal inspirere kvindelige direktionsaspiranter, og "Operation Kædereaktion", der har til formål at sikre flere kvinder i bestyrelserne.

På baggrund af de samlede indsats på området er der kommet en øget andel kvindelige ledere på alle niveauer, så Nykredit i dag har i alt 30% kvindelige ledere. Men som Tabel 1 viser, er der stor forskel på andelen af kvinder på lederniveauerne. At få flere kvinder i topledelsen kan ikke ændres på kort tid. "Fødekæden" af kvindelige lederaspiranter skal først være på plads, og der skal være ledige stillinger til rådighed på de øverste niveauer. Men udviklingen går den rigtige vej, så det lange seje træk virker.

Tabel 1. Andel kvinder fordelt over tid på forskellige ledelsesniveauer hos Nykredit

Ledelsesniveau	1996	2007	2008	2009	2010	2011	Mål 2015
Øverste ledelsesniveau	3%	13%	10%	12%	13%	10%	15%
Mellemste ledelsesniveau		16%	18%	20%	25%	24%	30%
Første ledelsesniveau	14%	38%	38%	35%	32%	41%	45%

Note 1: Der er en ligelig fordeling af mænd og kvinder ansat hos Nykredit

Note 2: Opgørelsesmetoden er ændret i 2011

Nykredits interne analyser peger på, at der ligger en stor udfordring i det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er en tydelig tendens til, at kvinderne befinder sig i service og supportfunktioner, og mændene er i flertal i funktioner med bundlinjeansvar, hvorfra man ofte rekrutterer ledere. Det er en barriere, som Nykredit vil arbejde for at nedbryde.

Selvom Nykredit arbejder for at sikre gode karrieremuligheder for kvinder, der ønsker karriere inden for ledelse, kan en virksomheds initiativer ikke gøre det alene. Det er selvfølgelig op til den enkelte kvindes eget initiativ, men det er også nødvendigt, at det omgivende samfund sikrer de nødvendige strukturelle rammer, så kvinderne har reel mulighed for en ledelseskariere.

Nykredit anbefaler derfor:

- At arbejde for at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked
- At der tænkes mere i helhedsløsninger, som kan gøre det nemmere for karrierefamilier. Men kan eksempelvis med fordel i højere grad tænke børns pasning og fritidsaktiviteter sammen. Derudover bør overvejelser om en reel pasningsgaranti og mere fleksible pasningsmuligheder overvejes.
- At der indføres tre måneders øremærket barsel til mænd: Kvinders karrierekurve knækker ved første barn, hvorimod mænds kurve ofte får et nøk opad. Det skyldes blandt andet, at kvinder ofte holder langt størstedelen af barselsperioden. Tre måneders øremærket barsel til mænd kan være med til at imødekomme den udfordring.
- At der skabes pasningsmuligheder til familier, der ønsker kort barsel.
- Ordninger som eksempelvis Au pair og hjemmeservice er vigtige, da de understøtte fleksibiliteten i travle karrierefamilier.