



**Nykredit**

## **Mangfoldighed og køn hos Nykredit**

Foretræde for Folketingets Ligestillingsudvalg 25. januar 2012

## Ligestilling hos Nykredit

- Nykredit ønsker at gøre brug af hele talentmassen.
- Derfor har Nykredit siden 1995 arbejdet målrettet med at få flere kvinder i ledelsen
- Vi har de sidste 17 år taget en lang række initiativer for at få flere kvinder i ledelse.

## Initiativer for flere kvinder i ledelse

- Charter for flere kvinder i ledelse
- Operation Kædereaktion
- Topleder Depechen
- Peter Engberg – Ambassadør for flere kvinder i ledelse
- Fastlagt mål for andel af kvinder i ledelse på flere niveauer
- Analyser af barrierer for flere kvinder i ledelse – workshops internt
- Krav om såvel mandlige som kvindelige kandidater – både ved intern og ekstern rekruttering til stillinger på et vist niveau hos både linje og specialister
- Ligelig kønsfordeling på førleder-forløb
- Relancering af Nykredits interne mentorordning
- Gå hjem møder
- Netværk; KIL, WoW
- Rollemodeller internt og eksternt
- Tilbage til jobbet samtaler – f.eks. efter barsel
- Gode vilkår for fædre på barsel

## Resultater af arbejdet

- Resultatet viser, det går langsomt fremad – det lange seje træk betaler sig.

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: opgørelsesmetoden er ændret i 2011

- Der er kommet langt flere topleder-aspiranter, så fødekæden er ved at være på plads
- Men der er stadig store udfordringer...

## Udfordring 1: Det kønsopdelte arbejdsmarked

- En årsag til, at det er svært at få flere kvinder i ledelse er, at kvinder ofte vælger karrierespor uden bundlinjeansvar. Det gør mænd derimod. Nykredit arbejder målrettet for at ændre dette mønster, og ser på årsagerne til det kønsopdelte arbejdsmarked, som vi mener skyldes:
  - Kvinder vælger ofte stillinger, hvor arbejdstiderne passer sammen med daginstitutionernes åbningstider, samt stillinger der sjældent er forbundet med ekstra arbejde.
  - Kvinder er ofte sammen med mænd ældre end dem selv, som derfor er længere i karrieren og tjener mere – og heller ikke har haft et karriereafbræk pga. barsel. Derfor kan det ofte bedst betale sig, at det er kvinden, der tilpasser sin karriere til familielivet, hvorfor det er oplagt at vælge stillingsspor med faste arbejdstider.
  - Barsel forstærker dette mønster. Ved første barn knækker kvinders karrierekurve, hvorimod mandens forsætter uændret eller ligefrem opad.
  - Efter endt lang barsel er kvinderne kommet langt væk fra arbejdsmarkedet, hvilket kan gøre det svært for dem at komme tilbage i karrieresporet, hvorfor flere formentligt vælger en stilling, som efterfølgende er mere foreneligt med familie og institutions åbningstider.

## Udfordring 2: Der skal tænkes mere i helhedsløsninger

- Skal der være flere kvindelige ledere, kan den enkelte virksomhed gøre meget, men de strukturelle rammer skal også være på plads
- Nykredit mener, der skal tænkes mere i helhedsløsninger, som understøtter travle to-karrierefamilier.
  - Velfungerende pasningsgaranti tilpasset familier med kort barsel.
  - Au-pair, hjemmeservice m.m.
  - Mere fleksibel pasning og åbningstider, færre lukkedage
  - Mere sammentænkning af børns fritidsaktiviteter og pasningstilbud efter skole

### 3. udfordring: Barsel

- Nykredit anbefaler, at der indføres tre måneders øremærket barsel til mænd. Fordi:
  - To-karrierefamilier: Kvinder der gør karriere er ofte sammen med karrieremænd. Samtidig er manden ofte ældre end kvinden, og tjener derfor ofte mere. Mest økonomisk fordelagtigt, at kvinden holder hele barslen.
  - Barsel knækker karrierekurven: Undersøgelser viser, at første barn knækker kvinders karrierekurve, hvorimod det ikke påvirker mændenes karrierekurve, eller ligefrem giver den et nøk opad.
  - Øremærket barsel til mænd kan imødekomme disse udfordringer, da økonomien ikke vil være afgørende for, hvem der tager barsel

## Nykredits anbefalinger

- Arbejd for at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked
- Tænk mere i helhedsløsninger, så hverdagen hænger bedre sammen hos travle familier
- Tre måneders øremærket barsel til mænd
- Sikre at fødekæden af kvindelige lederaspiranter er i orden, så disse udvikles til potentielle topleder kandidater. Det er vigtigere for ligestillingen end at fokusere på kvoter og bestyrelser.
- Forsætte med "Charter for flere kvinder i ledelse", da det forpligtiger både internt i virksomheden og eksternt. Man kan med fordel opgøre resultater oftere og offentliggøre dem.
- Sikre pasningsmuligheder til familier, der ønsker kort barsel