

1. september 2008

## Charter for flere kvinder i ledelse

Sikringsstyrelsen har tiltrådt Charter for flere kvinder i ledelse fordi vores erfaringer med ligeligt antal kvinder og mænd i ledelsen har givet meget gode resultater, som vi gerne vil dele med andre.

Fordelingen af mænd og kvinder i ledelsen ser således ud:

Stillingsniveau	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd i %	Kvinder i %
Direktør		1	1	0	100
Underdirektør	1		1	100	0
Kontorchefer	3	3	6	50	50
Souschefer	1	3	4	25	75

I Sikringsstyrelsen arbejder vi til stadighed aktivt på at indrette os sådan, at vi opleves som en arbejdsplads der er aktiv, fornyende og fleksibel - og med et ønske om at være mangfoldig. Som et vigtigt led i bestræbelsen på at være en attraktiv arbejdsplads lægger Styrelsen vægt på, at arbejdslivet for den enkelte medarbejder skal passe sammen med livet uden for arbejdspladsen. Vi giver derfor medarbejderne gode muligheder for, gennem fleksible ansættelsesforhold, at kombinere et arbejdsliv og et familieliv - bl.a. ved også at tilbyde hjemmearbejdspladser i et vist omfang.

En af de bedste måder at tiltrække kvinder i ledelse på er at have rollemodeller på arbejdspladsen, som man kan identificere sig med. Styrelsen vil derfor arbejde på at fastholde den ligelige fordeling af kvinder og mænd i ledelsesgruppen, og dermed synliggøre de lige muligheder.

Styrelsen er i gang med at revidere sine personalepolitikker, og vi vil her have fokus på at fremme kvinder og mænds lige karrieremuligheder.

### Aktiviteter:

#### Ledelsespolitik

I forbindelse med lanceringen af "Kodex for god offentlig ledelse" udformede Styrelsen en ledelsespolitik. Vi vil her tilføje et nyt afsnit om, at vi anser det for en ledelsesopgave at have fokus på at udvikle de ledelsestalenter, som findes i det pågældende kontor. Ledelsesgruppen vil så - når vi evaluerer MUS-samtalerne - i fællesskab kunne identificere mulige lederemner til fremtidige stillinger på tværs af kontorerne. Det bør overvejes, om en sådan identificering med fordel kunne gå på tværs af ministeriet.

#### Lederudviklingssamtaler

Styrelsen har et koncept for gennemførelse af lederudviklingssamtaler. Vi vil her tilføje et samtalepunkt om, hvordan lederne får arbejdsliv og privatliv til at balancere på en hensigtsmæssig måde. Vi finder, at dette emne er lige vigtigt for kvinder og mænd.

#### Medarbejderudviklingssamtaler

Vi vil i vores medarbejderudviklingssamtalekoncept tilføje et samtalepunkt, som sikrer, at der bliver talt om lyst/muligheder for at vælge en karriereudvikling med sigte på ledelse.

#### Afprøv ledelsesopgaven

Styrelsen har god erfaring med at give medarbejdere med et umiddelbart ledelsestalent større eller mindre projektledelsesopgaver, og derigennem afprøve deres evner for ledelsesopgaven.

1. september 2008

En sådan projektlederrolle bliver altid understøttet af et fagligt kompetent coachingforløb, således at nye kompetencer udvikles. Vi vil fremover arbejde på, at flere får mulighed for at afprøve ledelse i sådanne sammenhænge.

### **Tilbyde deltagelse i før-lederkursus**

Styrelsen vil også fremover lade mulige talenter deltage i før-lederkursus – gerne i et tværgående ministerielt regi.

### **Resultatkontrakt for direktøren**

Styrelsen vil i udformningen af direktørens resultatkontrakt for 2008 indføje, at direktøren aktivt skal arbejde for, at principperne i Charter for flere i kvinder i ledelse bliver fulgt.

### **Måltal**

Styrelsen vil aktivt arbejde på at bevare den balancerede fordeling af kvinder og mænd i ledelsesgruppen.

### **Lønpolitik**

Som et led i Sikringsstyrelsens lønpolitik arbejder vi på at skabe en god balance mellem antallet af mandlige og kvindelige medarbejdere i relation til udmøntning af lokale løntillæg. Styrelsens kvindelige medarbejdere har det seneste år fået en andel af de lokale lønmidler, der svarer til antallet af kvindelige ansatte i styrelsen.

På ledelsesniveau er alle chefer omfattet af en resultatlønskontrakt, der opgøres individuelt én gang om året. Kontrakterne er ensartet i indhold men naturligvis også med et individuelt præg. Chefer på samme niveau får som udgangspunkt samme løn – uanset om der er tale om kvinder eller mænd. Denne balance ønsker vi at fastholde.