

Baselinerapport for implementering af Charter for flere kvinder i ledelse

Transportministeriets departement har den 29. september 2008 underskrevet Ligestillingsafdelingens Charter for flere kvinder i ledelse. Transportministeriet har derved sammen med en række andre offentlige institutioner og private virksomheder forpligtet sig til at iværksætte konkrete tiltag til at få flere kvinder i ledelse.

Fordelingen af medarbejdere pr. 1. november 2009 (lønforhandlinger i oktober 2009) ser ud som følger:

Stilling	Kvinder	Mænd	Kvinder i procent	Mænd i procent
Fuldmægtige	32	24	57 %	43 %
Specialkonsulenter	8	4	67 %	33 %
Chefkonsulenter	3	14	18 %	82 %
Kontorchefer	2	7	22 %	78 %
Direktion	0	3	0 %	100 %
I alt	45	52	46 %	54 %

Transportministeriets departement vil arbejde for at ændre den skæve fordeling mellem mænd og kvinder i de ledende stillinger. Charterets syv indsatsområder er et værktøj til at skabe en bedre balance i kønsfordelingen.

1. Udarbejdelse af strategi og plan for at få flere kvinder i ledelse

Center for Økonomi og HR udarbejder en strategi for departementets indsats i relation til at få flere kvinder i ledelse under inddragelse af en arbejdsgruppe nedsat af SU. Strategien indeholder en samlet oversigt over og afrapportering af tiltag til implementering af Charter for flere kvinder i ledelse, herunder de punkter, som nævnes i denne baselinerapport. Strategien indeholder også løbende opdateringer på statistisk materiale, herunder statistik på kønsfordelingen i rekrutteringen af ledere, kønsfordelingen i departementet målt på fuldmægtige, specialkonsulenter, chefkonsulenter, kønsfordelingen på førlederuddannelse samt kønsfordelingen i relation til merarbejde. Strategien godkendes af SU og afrapporteres årligt hertil. Strategien danner desuden udgangspunkt for den afrapportering, der hvert andet år skal ske til Velfærdsministeriet.



2. Opstille mål og måltal for kvinder i ledelse

Departementet har som målsætning, at:

- halvdelen af alle deltagere på førleuddannelse er kvinder.
- der sker en ligelig fordeling af opgaver som giver ledelseserfaring.
- alle medarbejdere oplever, at mænd og kvinder har en lige adgang til chefstillinger.
- departementets mandlige ansatte udnytter den barselsorlov, som er forbeholdt fædre.

I forbindelse med udarbejdelsen af strategi og plan for departementets indsats vil målsætningerne blive evalueret, og det vurderes, om der er grundlag for at opstille yderligere mål og måltal.

3. Sikre en personalepolitik, der fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder

Departementets personalepolitik skal give de ansatte i Transportministeriet mulighed for at forene familie- og arbejdsliv gennem f.eks. flekstid og mulighed for at arbejde hjemme.

Departementet vil skabe klarhed om, hvordan vi ser på god ledelse, herunder beskrive vores ledelsesværdier og syn på lederrollen samt det brede spektrum af kompetencer, som lægges til grund for en lederansættelse. Dette skal medvirke til at skabe åbenhed om lederrekrutteringen og bidrage til at gøre det attraktivt for kvindelige ledertalenter at søge en lederstilling i departementet.

4. Ansættelsesprocedurer og MUS skal bidrage til at synliggøre kvindelige ledertalenter

Departementet vil gennemgå ansættelsesprocedurerne, f.eks. stillingsopslag samt screening af ansøgere og jobsamtaler for at undersøge, om der er barrierer, som medfører færre kvindelige ansættelser. Departementet følger løbende op på udformningen af stillingsopslag, så det sikres, at de appellerer til både mænd og kvinder og således, at der rekrutteres efter kvalifikationer og interesser, der ikke ubevidst henvender sig til et specifikt køn.

Ved afholdelsen af den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) skal de enkelte kontorchefer sætte fokus på kvindelige medarbejdere, der kunne have et lederpotentiale - herunder kan der drøftes eventuelle barrierer for disse kvinder for at ville stille mod et lederjob.



I forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal departementets chefer give en redegørelse for deres ligestillingsovervejelser ved tildeling af varige lønforbedringer og udnævnelse af special- og chefkonsulenter.

5. Fastsættelse af et minimum antal af kvindelige kandidater ved anvendelse af headhuntere til lederrekruttering

I det omfang departementet i fremtiden anvender headhuntere, skal firmaet forelægge mindst to kvindelige kandidater.

6. Skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete tiltag

Der afholdes mentorarrangementer i form af interne tema- og "gå-hjem"-møder med forplejning. Disse møder tager udgangspunkt i de udfordringer, der kan være ved at være leder. Målsætningen er at afholde et arrangement pr. halvår. Der tilbydes individuelle mentorforløb med eksterne kvindelige mentorer til kvindelige medarbejdere på førledersuddannelse. Forløbet skal blandt andet hjælpe nuværende og kommende kvindelige ledere med at skabe rollemødder.

7. Dele erfaringer og resultater som sker på baggrund af charteret

Departementet forestår en vidensdeling omkring kønsfordelingen på lederniveau på tværs af koncernens institutioner, men ikke virksomhederne. Der udarbejdes statistik på kønsfordelingen på ledelsesniveau i koncernen. Endvidere føres løbende statistik på kønsfordelingen i forbindelse med ansøgere til lederstillinger, og der føres statistik på kandidater, som kommer til samtale. Denne statistik indgår som en del af ministeriets Koncernledelsesinformation (K-LIS).