

Charter for flere kvinder i ledelse

Rapport om hvilke mål Næstved Kommune ønsker at igangsætte i forhold til de 7 punkter i Charteret – en baseline for arbejdet

Nedenstående tager afsæt i de forpligtigelser, der er i Charter for flere kvinder i ledelse. I det følgende beskrives konkrete tiltag, som Næstved Kommune vil arbejde på, for at skabe en større synlighed og en øget bevidsthed på kvinder i topledelse.

Punkt 1- Strategi:

Næstved Kommune vil gerne have et øget fokus på kvinder i ledelse, og har på den baggrund underskrevet "Charter for flere kvinder i ledelse". Strategiplanen skal være med til at sikre kvinder og mænds lige muligheder for at gøre lederkarriere, og derfor har Næstved Kommune udarbejdet følgende målsætninger og konkrete initiativer for at imødekomme dette. Næstved Kommune har ca. 9.000 ansatte, og heraf er ca. 75 % kvinder. Vi definerer den øverste ledelse ud fra kommunens niveau-terminologi fra 1 til 4. Niveau 1 til 3 defineres i det følgende som ledere der leder ledere.

Hvordan ser det ud nu i 2011?

Niveau 1 – 0 kvinder ud af 1
 Niveau 2 – 0 kvinder ud af 5
 Niveau 3 – 5 kvinder ud af 17
 Niveau 4 – 111 kvinder ud af 165

Hvordan så det ud i 2009?

Niveau 1 – 0 kvinder ud af 1
 Niveau 2 – 0 kvinder ud af 5
 Niveau 3 – 6 kvinder ud af 24
 Niveau 4 – 123 kvinder ud af 219

Punkt 2 – Måltal:

På nuværende tidspunkt er der allerede en høj andel af kvindelige ledere i Næstved Kommune. Da det især er på niveau 4, at dette gør sig gældende, er det derfor væsentligt at fokusere arbejdet i chartret på at skabe en øget interesse for stillinger indenfor topledelse blandt kvinder i Næstved Kommune. Følgende måltal er udarbejdet med henblik på at skabe en synlighed på, hvilke forventninger der er til arbejdet med chartret.

Niveau 1-2: fra 0 % kvinder til 30 % kvinder inden 2015
Niveau 3: fra 33 % kvinder til 40 % kvinder inden 2015
Niveau 4: fra 70 % kvinder til 60 % kvinder inden 2015

Ansvar for at arbejde med disse måltal, samt skabe synlighed omkring dem er forankret i Direktionen.

Punkt 3 – lige karrieremuligheder for kvinder og mænd:

Næstved Kommunes har en personalepolitik omhandlende ligestilling, der fungerer som rammesættende for, at der sikres **lige** muligheder for ansatte i Næstved Kommune, herunder også inden for ledelse. Ligestillingspolitikken i Næstved Kommune har det personalepolitiske formål at fremme en alsidig sammensætning og udvikling af medarbejdere med henblik på at udvikle kvaliteten i arbejdet. I ligestillingspolitikken er følgende områder omtalt:

- *Ligestilling inden for løn*
Offentliggøre lønstatistik på både mænd og kvinder
- *Ligestilling gennem MUS/LUS*
I denne forbindelse er det væsentlig i forhold til flere kvinder i ledelse, at der ved en MUS/LUS samtale også tales om og planlægges ét konkret karriereforløb, og mulighederne for at den enkelte medarbejder fremadrettet kan bevæge sig opad, nedad eller i andre karriereretninger end dem, som vedkommende er i lige nu.

Punkt 4 – Synliggøre kvindelige ledertalenter i forbindelse med rekruttering

- Et stillingsopslag skal skrives i et sprog og med et indhold der appellerer til både kvinder og mænd.
- Ved ansættelsessamtalen skal det tilstræbes en lige fordeling af kvinder og mænd. Er der ikke tilstrækkeligt med kvalificerede kandidater, kan stillingsopslaget genovervejes og genopslås.
- Ved etablering af et ansættelsesudvalg er det en fordel at have en lederkollega fra en anden afdeling med i udvalget, dette kan hensigtsmæssigt være en af det modsatte køn.
- Ved etablering af ansættelsesudvalg, skal begge køn være repræsenteret.

Punkt 5 - At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere

Det er krav til en headhunter at der præsenteres et lige antal af kvindelige og mandlige kandidater til den konkrete lederstilling.

Punkt 6 – rammer for karriereudvikling

- *Potentielle topledertalenter*
Inden 2015 skal fem potentielle kvindelige topledertalenter i trainee- og uddannelsesforløb.
- *For ledere generelt*
Alle vores ledere med personaleansvar har mulighed for at få ledercoaching hos en af vores tilknyttede erhvervspsykologer.
- *Alle nye ledere i Næstved Kommune skal gennemføre en lederuddannelse på diplomniveau*
- *Det er vigtigt med et fortsat fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv*
- *Fokus på karriereudvikling i forbindelse med LUS og MUS*

Punkt 7 – dele erfaringer fra indsats med chartret

- *Der etableres netværk mellem offentlig og privat*
- *Erfaringer deles på ligestillingsministeriet tema-side*
- *Etablere føl ordninger med andre offentlige topledere*