



Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke

Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012

Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K
www.lige.dk

Telefon 3392 3390
Telefax 3392 3913
e-post lige@lige.dk

I forbindelse med tilslutning til Charter for flere kvinder i ledelse forpligter virksomheder og organisationer sig til at afrapportere om deres aktiviteter mindst hvert andet år. Nedenstående indberetningsskema indeholder de spørgsmål og problemstillinger som Ligestillingsafdelingen ønsker belyst i afrapporteringen.

Spørgsmålene er bygget op omkring de 7 forpligtelser, der indgår i Charter for flere kvinder i ledelse, og som virksomheden/organisationen har tilsluttet sig i forbindelse med underskrivelsen af charterdokumentet.

Virksomhedens/organisationens navn:

DSB

Kontaktperson:

Nina Voigt

Nedenstående indberetning er godkendt af Charlotte Breinholt

Dato: 8/5-12 Underskrift:

Stilling: Arbejdsmiljøchef og konstitueret CSR-chef

Forpligtelse 1: At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.

Spørgsmål 1

Har virksomheden/organisationen en nedskrevet strategi/plan for at få flere kvinder i ledelse?

Ja: X

Nej:

Hvis ja, er strategien/planen godkendt/vedtaget af ledelsen?

Ja: X

Nej:

Forpligtelse 2: At udvikle mål/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et fastsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.

Spørgsmål 2

Har virksomheden/organisationen fastsat mål/måltal for kvinder i ledelse?

Ja: X

Nej:



Hvis ja til spørgsmål 2, uddyb venligst punkt 2.A. – 2.D. nedenfor:

2.A. Beskriv de måltal I har fastsat for kvinder i ledelse:

Måltal skal være nået ved udgangen af 2011.

1. Minimum 30% kvinder i mercerbånd C-H
2. Fastholde andel af kvinder i mercerbånd G og H på 37%
3. Talentprogram (High Potentials) skal som minimum afspejle den generelle fordeling i DSB

2.B. Beskriv de handlinger/aktiviteter I har sat i gang for at nå måltallene:

- Gennemført interviews med ti ledere i organisationen for at afdække evt. barrierer for kvinders karriere i DSB
- Gennemset rekrutteringsmateriale og justeret således at stillingsopslag af lederstillinger i højere grad flankeres af billeder af kvinder
- Indført krav i rammeaftale med headhuntere om altid at stille med kvindelige kandidater
- Indskærpet internt krav om altid at slå lederstillinger op internt
- Lavet netværk for kvindelige ledere i DSB
- Lavet intranetside med information om indsatsen for Flere kvinder i ledelse samt karriereråd til kvinder
- Kommunikeret om indsatsen i vores interne avis "DSB i dag", der udkommer i 8000 eksemplarer

2.C. Beskriv status på jeres måltal/hvor langt I er nået:

Ved udgangen af 2011 har vi nået alle 3 mål.*

I alt har vi 32% kvindelige ledere og 28% kvindelige medarbejdere

Mål 1: Vi har 35% kvindelige ledere i mercerbånd C til H

Mål 2: Vi har 37% kvindelige ledere i mercerbånd G og H

Deles op i ledere og chefer som i baselinerapporten, ser tallene således ud:

- Chefer (Mercer B-F): 33% mod 26% ved baselinemåling
- Ledere (Mercer G og H): 37% – det samme som ved baselinemåling

Deles op i topledelse (mercer A+B+C), mellemledere (mercer D+E+F) og linieledelse (mercer G + H) ser resultaterne således ud:

- Topledelse: 21%
- Mellemledere: 34%
- Linieledere: 37%

Mål 3: I talentprogrammet High Potentials var andelen af kvinder:

2010: 33%.

2011: Der blev ikke gennemført talentprogram

2012: 32%

* Tal med mercervurdering gælder ikke for DSB Vedligehold og DSB First da de ikke anvender mercervurderinger. Tal til brug for Mercervurderinger er hentet fra DSB's medarbejderregnskab 2011.

2.D. Eventuelle forklaringer på manglende eller delvis opfyldelse af måltal:



--

Forpligtelse 3: At sikre en personalepolitik som fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder.

Spørgsmål 3

Har virksomheden/organisationen en personalepolitik i forhold til fremme af kvinder og mænds lige karrieremuligheder?

Ja: X	Nej
-------	-----

Hvis ja, beskriv den sektion i personalepolitikken, der omhandler ligestilling:

Vi har en generel kompetenceudviklingspolitik som gælder alle, samt et kapitel om mangfoldighed i personalepolitikken hvorunder køn er en af dimensionerne. I mangfoldighedspolitikken indgår bl.a. ligebehandling og bedst mulig udnyttelse af alles kompetencer.

Forpligtelse 4: At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.

Spørgsmål 4

Har virksomheden/organisationen en sektion om ligestilling i rekrutteringspolitikken eller i andre relevante dokumenter om ligestilling i forbindelse med rekruttering?

Ja: x	Nej:
-------	------

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

Spørgsmål 5

Bruger virksomheden/organisationen headhunterfirmaer i forbindelse med rekruttering af ledere?

Ja: X	Nej:
-------	------

Hvis ja, fastsætter I et minimum for antallet af kvindelige kandidater i forbindelse med besættelse af lederstillinger?

Ja: X	Nej:
-------	------



Forpligtelse 6: At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Spørgsmål 6

Har virksomheden/organisationen taget initiativer til fremme af den enkelte kvindes karriereudvikling?

Ja: X Nej

Hvis ja, beskriv hvilke:

- Netværk for kvindelige ledere
- Intranet med gode råd og henvisning til karriere-netværk, mentor-muligheder og karriererådgivning

Forpligtelse 7: At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministeriets temaside på internettet om kvinder i ledelse.

Spørgsmål 7

Har virksomheden/organisationen taget initiativ til erfaringsudveksling med andre virksomheder/organisationer i forhold til sine charteraktiviteter ?

Ja: X Nej

Hvis ja; beskriv hvilke:

Vi har kontaktet DR og Forskningsministeriet for at høre om deres KIL-netværk og få gode råd.

Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse

Denne indberetning bedes fremsendt til Ligestillingsafdelingen senest d. 25. april 2012, til specialkonsulent Dorte Eltard på email: doelt@lige.dk. Der skal gøres opmærksom på, at indberetningen vil blive offentliggjort på Ligestillingsministeriets hjemmeside.