

## 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 afreporteringen.

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:

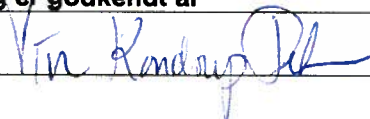
Fødevareministeriet

### Kontaktperson:

Vivi Kondrup Petersen

### Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 18/4-13 Underskrift:



Stilling:

Jaldemægler

**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:**

Målsætningen er, at alle institutioner i Fødevareministeriet med udløbet af 2015 opnår en kønsfordeling i ledelsen der svarer til kønsfordelingen i de grupper hvorfra lederne normalt rekrutteres.

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

Fødevareministeriet arbejder for at alle medarbejdere uanset deres køn oplever, at de har samme mulighed for kompetenceudvikling, karriere og lederstillinger.

For at understøtte vurderingen af lige muligheder gennemføres ligestillingsmålinger i forbindelse med APV/trivselsundersøgelsen, hvor følgende udsagn indgår: ”Mulighederne for at få en stilling med ledelsesansvar er lige for kvinder og mænd i min institution”. Målet er at andelen af medarbejdere der er helt enige i udsagnet stiger.

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

Målsætningen er, at alle institutioner i Fødevareministeriet med udløbet af 2015 opnår en kønsfordeling i ledelsen, der svarer til kønsfordelingen i de grupper, hvorfra ledere normalt rekrutteres (Det vil typisk være AC-gruppen, men det varierer institutionerne imellem fx rekrutteres ledere i Fiskeridirektoratet også fra gruppen af fiskerikontrollører).

Nedenfor vises udviklingen i perioden 2009-2011

	Kønsfordeling i rekrutteringsgruppe				Kønsfordeling i ledelsen (niveau 1,2,3)			
	2009		2011		2009		2011	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Departementet	42%	58%	43%	57%	56%	44%	56%	44%
Fiskeridirektoratet	70%	30%	70%	30%	72%	28%	75%	25%
FødevareErhverv	45%	55%	49%	51%	64%	36%	71%	29%
Plantedirektoratet	58%	42%	42%	58%	53%	47%	56%	44%
Fødevarestyrelsen	34%	66%	32%	68%	52%	48%	48%	52%

I departementet ses den samme kønsfordeling i ledelsen som i 2009. I Fødevarestyrelsen er andelen af kvinder i ledelsen steget fra 48 % til 52 %. I Fiskeridirektoratet, FødevareErhverv og Plantedirektoratet er andelen af kvinder i ledelsen faldet siden 2009.

Det forudses dog, at denne udvikling vil ændre sig på kort tid idet 3 styrelser er blevet sammenlagt til 1 ny styrelse, NaturErhvervstyrelsen, hvor flere chefstillinger er blevet besat eller forventes besat med kvinder.

**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:**

**"Ligestilling mellem kvinder og mænd**

Vi vil sikre lige muligheder for kvinder og mænd. Kvinder og mænd er ligeværdige og skal have lige muligheder for at vælge det arbejdsliv, de ønsker.

Kvinder og mænd skal sikres ligebehandling. Der må således ikke finde forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Det betyder blandt andet, at departementet skal behandle kvinder og mænd lige ved:

Ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

Efter- og videreuddannelse, herunder tildeling af kurser.

Fastsættelse af arbejdsvilkår, herunder løn.

Ved fordelingen af lønmidler under ny løn, fordeling af chefløn mv. skal det sikres, at fordelingen foregår ud fra kønsneutrale principper.

Annoncering, hvor det ikke må angives, at der til ansættelsen søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Herudover har departementet en målsætning om at være en arbejdsplads, der tager hensyn til at medarbejderne har et liv ved siden af arbejdet. Dette skal samtidig medvirke til, at både kvinder og mænd har mulighed for at kombinere rollen som forældre med arbejdet i departementet."

I 2005 blev der gennemført en undersøgelse af kønsfordelingen hos de medarbejdere, der deltager i kompetenceudvikling, som understøtter et videre karriereforløb. Fordelingen blandt kønnene var 133 mænd og 160 kvinder. Undersøgelsen er ikke blevet gentaget, men det er formodningen, at det samme mønster vil gøre sig gældende i dag.

Fødevarerministeriet gennemfører ligestillingsmålinger hvor følgende udsagn indgår:

"Muligheden for at få en stilling med ledelsesansvar er lige for kvinder og mænd i min institution"

Målet er, at andelen af medarbejdere der er helt enige i udsagnet stiger, jf. nedenstående tabel:



	Resultat 2005		Måltal 2010	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Departementet	61%	39%	100%	100%
Fiskeridirektoratet	47%	19%	60%	40%
Fødevarerhverv	61%	31%	98%	98%
Plantedirektoratet	53%	23%	75%	50%
Fødevarestyrelsen	-	-	67%	46%

Ligestillingsmålingen blev gennemført igen medio 2010 som en del af Fødevareministeriet samlede APV (ArbejdsPladsVurdering) og medarbejdertilfredshedsundersøgelse "Dig og dit job 2010". Ligestillingsmålingen viste for udsagnet "Mulighederne for at få en stilling med ledelsesansvar er lige for kvinder og mænd i min institution" følgende resultat:

	Helt enig i udsagnet
Fødevareministeriet	83%
Departementet	86%
Fiskeridirektoratet	79%
Fødevarerhverv	83%
Plantedirektoratet	83%
Fødevarestyrelsen	83%

Køn var ikke medtaget som baggrundsvariabel i forhold til de enkelte udsagn, men den samlede undersøgelse er besvaret af 43 % mænd og 57 % kvinder.

Måltallet er ikke opfyldt for Departementet og Fødevarerhverv, men set i forhold til besvarelsen i 2005 vurderes resultatet som meget tilfredsstillende.

**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:

Fødevareministeriet skaber rammer for at fremme kvinders karriereudvikling: MUS-materialet indeholder spørgsmål i relation til ligestilling, fx spørgsmål om lige adgang til interessante arbejdsopgaver, interesse for en stilling med ledelsesansvar, barrierer for at have lyst til en stilling med ledelsesansvar og barrierer for "synlighed" i forhold til chefen. Endvidere er der i hver enkelt institution ledelsesfora, der fungerer som dialogforum, og der lægges vægt på at fremme ledelsens funktion som et team, så den enkelte leder kan få opbakning og der kan udveksles information og erfaringer.

Nye ledere tilbydes lederuddannelse, coaching og en mentorordning.

Fødevareministeriet har i perioden 2009-2011 udbudt deltagelse i Personalestyrelsens "Talent for ledelse" samt en række andre kurser, der forventes at understøtte en fremtidig lederkarriere. Både kvinder og mænd har deltaget.

Fødevareministeriet deltager i et mentornetværk "mentorskabets muligheder", som er et samarbejde mellem flere offentlige og private aktører om ledelsesudvikling. Herigennem kan både lederaspiranter og nye ledere blive tildelt en erfaren leder som mentor.

Fødevareministeriet har i perioden 2009-2011 deltaget med flere mentorer og mentees.

***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:

Fødevareministeriet deltager jævnlgt i de møder som Charternetværket afholder.



Ministeriet  
for Ligestilling  
og Kirke

**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](mailto:doelt@lige.dk). Der skal gøres opmærksom på, at indberetningen vil blive offentliggjort på Ligestillingsministeriets hjemmeside.