



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 indberetningskema 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:

Forsvarsministeriets departement

Kontaktperson:

Souschef Michael Larsen

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 26/4/12 Underskrift:  Stilling: Laila Reenberg
Afdelingschef

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:

Forsvarsministeriets departement har en målsætning om en balanceret kønsmæssig fordeling på minimum 40/60 % for civilt ansatte kvindelige og mandlige chefer og souschefer. Derudover har ministeriet en målsætning om, at 33 % af de militære chefer er kvinder i 2015.

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

Forsvarsministeriet har i 2011 udarbejdet en koncernfælles mangfoldighedspolitik "Forsvarsministeriets mangfoldighedspolitik – vejen til bedre opgaveløsning". Mangfoldighedspolitikken afspejler, at Forsvarsministeriet lægger vægt på, at ministerområdet skal være en mangfoldig arbejdsplads, som evner at rekruttere og fastholde de bedste medarbejdere, uanset køn, etnicitet, religiøs overbevisning, seksuel observans mv.

Mangfoldighedspolitikken indeholder en række konkrete forslag til at sikre mangfoldighed inden for Forsvarsministeriets område. En del af initiativerne er af ligestillingspolitisk karakter og har til formål at sikre flere kvinder i forsvaret.

- Der sættes øget fokus på mangfoldighed på ledelsesniveau i alle myndigheder – herunder departementet – og undervisningen i mangfoldighedsledelse styrkes på lederuddannelser inden for Forsvarsministeriets område.
- Der iværksættes interviewundersøgelser med bl.a. unge kvinder på gymnasier, højskoler mv. for at få mere viden om, hvad der kan motivere til en karriere inden for Forsvarsministeriets område – herunder departementet.
- Forsvarsministeriets Ambassadørordning oprettes for at styrke oplysning om uddannelses- og jobmuligheder inden for Forsvarsministeriets område på landets gymnasier, højskoler, etniske netværk mv.
- Der iværksættes en undersøgelse af mulighederne for i højere grad at placere kvinder i uniformerede stillinger inden for samme tjenestested for at understøtte kvindenetværk.

På baggrund af mangfoldighedspolitikken og departementets fokus på en balanceret kønsmæssig fordeling i chefergruppen har departementet iværksat en række konkrete initiativer.

Departementet har fået en ny skabelon for stillingsopslag, hvor både mænd og kvinder er afbilledet. Der arbejdes løbende med at tilsikre en sprogbrug i opslagene, der henvender sig til begge køn. Der bliver så vidt muligt indkaldt både mænd og kvinder til samtale på ledige stillinger, og departementet har udarbejdet en rekrutteringsguide til cheferne, hvor ligestillingsperspektivet er indtænkt.

Med henblik på at følge udviklingen i antallet af henholdsvis mænd og kvinder udarbejder departementet kønsopdelt statistik over de ansatte i departementet én gang i kvartalet. Derudover trækker departementet løbende statistik for departementets lønstyringsmodel for at sikre, at løndannelsen er kønsmæssigt balanceret. Udtræk viser, at der inden for de enkelte personalegrupper er en balanceret kønsmæssig løndannelse.

Departementet har indtænkt ligestillingsperspektivet i den seneste ajourføring af



personalepolitikken med henblik på for at sikre, at departementets personalepolitik understøtter mænd og kvinders lige karrieremuligheder.

Af andre initiativer kan det nævnes, at departementet relancerede sin hjemmeside i 2010. I den proces indgik i høj grad spørgsmålet om køn, idet der var et ønske om, at hjemmesiden i både ord og billeder skulle appellere til begge køn. Siden opdateringen af hjemmesiden har den opnået den næstbedste brugervurdering af samtlige deltagende ministerier i IT og Telestyrelsens årlige vurdering af hjemmesider (Bedst på Nettet).

Forsvarsministeriets departement har stor fokus på, hvordan man kan øge andelen af kvindelige officerer i departementet. Da de kvindelige officerer rekrutteres fra forsvaret er en kønsmæssig balance blandt forsvarets officerer afgørende for at nå dette mål. Forsvarsministeriets departement er i løbende dialog med forsvaret herom, og forsvaret har iværksat en lang række initiativer med henblik på at få flere kvinder i forsvaret. F.eks. afholdes der løbende inspirationsdage for kvinder, og to gange årligt sendes en brochure om forsvarets uddannelser til at alle kvinder, der er fyldt 18 år. Det forventes, at de mange initiativer vil medføre, at der kommer flere kvinder på sagsbehandlerniveauet, og at dette vil skabe mulighed for, at der på sigt kommer flere kvinder med militær baggrund på ledelsesniveauet.

Departementet har udarbejdet en handleplan for at få flere kvinder i ledelse. Der arbejdes videre med planen i 2012, hvor Forsvarsministeriet vil undersøge, om der på trods af ovenstående tiltag er elementer, der hindrer kvinder i at søge ledige chefstillinger i departementet.

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

Ca. 30 % af departementets civile chefer og souschefer er kvinder. Der er tre militære chefer i departementet. Ingen af dem er kvinder.

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

Forsvarsministeriets departement er tæt på målsætningen om en balanceret kønsmæssig fordeling på minimum 40/60 % for civilt ansatte kvindelige og mandlige chefer og souschefer. Det er departementets forventning, at de mange tiltag, der er iværksat med henblik på at få flere kvinder i ledelse, vil medføre, at departementet på sigt kan leve op til sin målsætning. Det skal i den forbindelse bemærkes, at chefgruppen er forholdsvis lille, og at de procentvise tal derfor er meget følsomme over for enkelte udskiftninger i chefgruppen.

I relation til departementets målsætning om, at 33 % af de militære chefer er kvinder i 2015, skal det tages i betragtning, at rekrutteringsgrundlaget for kvindelige militært ansatte chefer er begrænset. Andelen af kvinder i militære stillinger i forsvaret udgør ca. 6,4 %, og kun en mindre del af kvinderne er chefer. Rekrutteringsgrundlaget begrænses yderligere af den lave andel kvindelig militært ansatte med departemental erfaring.

Som det fremgår ovenfor er der iværksat en lang række initiativer for at få flere kvinder i forsvaret, og der er i de seneste år sket en kontinuerlig stigning i antallet af kvinder. F.eks. er antallet af kvinder, der ansættes på værnepligtsvilkår, mere end fordoblet siden indførelsen af Forsvarets Dag i 2006. Departementets målsætning



for antallet af militære chefer i departementet er meget ambitiøs. Departementet har dog en forventning om, at det øgede antal kvinder i forsvaret vil medføre et højere antal kvinder i Forsvarsministeriets departement på både sagsbehandler- og chefniveau.

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:

Forsvarsministeriets personalepolitiske vision og strategi fastslår, at koncernen skal være en tidssvarende, effektiv og attraktiv arbejdsplads. Den personalepolitiske vision og strategi udpeger mangfoldighed som et særligt fokusområde og cementerer, at Forsvarsministeriet ser mangfoldighed som en styrke.

Forsvarsministeriets departement har som en integreret del af personalepolitikken en ligebehandlingspolitik, der sikrer, at alle behandles lige uanset køn, etnisk baggrund mv. Det fremgår af ligebehandlingspolitikken, at departementet fokuserer på kompetence hos den enkelte uanset køn, og at alle skal behandles lige og sikres lige adgang til faglig og personlig udvikling og lige muligheder for trivsel i arbejdet. Ifølge ligebehandlingspolitikken betyder det, at der lægges vægt på saglige kriterier ved besættelse af stillinger, udnævnelse, tildeling af tillæg mv., og at chefer og medarbejdere har et ansvar for, at der ikke finder nogen form for chikane sted. Hvis ledelsen bliver gjort opmærksom på, at der forekommer chikane, har den pligt til at gribe ind.

Departementet har som det fremgår ovenfor ajourført personalepolitikken med henblik på at sikre, at politikken understøtter kvinders og mænds lige karrieremuligheder.

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

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

Ja:	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:

Forsvarsministeriets departement har stor fokus på karriereudvikling. Hvert år afholdes der udviklingssamtaler mellem chefer og medarbejdere på alle niveauer, og hvert fjerde år afholdes der bedømmelsessamtaler for de forskellige personalegrupper. Formålet med samtalerne er at give chefer og medarbejdere et effektivt og attraktivt udgangspunkt for at planlægge, gennemføre og følge op på kompetence- og karriereudvikling.

Alle turnusfuldmægtige i departementet tilbydes løbende karrieresamtaler med departementets HR- og administrationskontor om de mange muligheder, der er for at gøre karriere inden for Forsvarsministeriets område. Der lægges i den forbindelse stor vægt på, at mænd og kvinder skal have lige muligheder for karriereudvikling.

Hvert andet år gennemføres der en arbejdsklimamåling i departementet. Målingen har bl.a. fokus på, hvor tilfredse kønnene er med departementet som en familievenlig arbejdsplads.

Departementet lancerede i 2007 et ledelsesudviklingskoncept for departementets souschefer. Ordningen omfatter bl.a. ledelseskurser, udpegning af selvstændige ansvarsområder og løbende samtaler med departementets HR- og administrationschef. Souschefordningen har ikke specifikt til formål at fremme kvinder i ledelse, men den sikrer ved sin struktur og centrale forankring lige udviklingsmuligheder for souschefer uanset køn.

Forpligtigelse 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:

Forsvarsministeriet har stor fokus på, at Forsvarsministeriets område er en attraktiv arbejdsplads.

Et af de mange nye initiativer, som udløber af mangfoldighedspolitikken, er, at der er oprettet en tværfaglig task force på tværs af myndighederne. Task forcen drøfter de initiativer, de enkelte myndigheder har iværksat på mangfoldighedsområdet, herunder myndighedernes charteraktiviteter.

Derudover er departementet i løbende dialog med forsvaret vedrørende departementets målsætning om at få flere kvindelige militære sagsbehandlere og chefer i departementet.

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.