

Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012

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:

Grontmij A/S

Kontaktperson:

Ulrik Langermann

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 24. maj 2012 Underskrift: Søren Larsen Stilling: Adm. Dir.

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: Nej: X

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

Ja: Nej: X

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:

For udgangen af 2011 var vores mål 19% kvinder i stillingerne for hhv. linjeledelse og projektledelse. De faktiske tal ved udgangen af 2011 for andelen af kvinder i stillingerne for i linjeledelse er 15,4% og i stillingerne inden for projektledelse 19,3%.

Til sammenligning var tallene i november 2008 for kvinder i linjeledelsesstillinger 16% og 15% for kvinder i projektledelsesstillinger.

Endvidere er kønsfordelingen i Grontmij 30% kvinder og 70% mænd.

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

Ved rekruttering til lederpositioner har vi fokus på, at der også er kvindelige kandidater i ansøgerfeltet. Det gælder både når rekrutteringen håndteres internt eller når vi anvender eksterne rekrutteringsbureauer.

I vores talentprogram har vi bevidst øget andelen af kvindelige deltagere, således at fordelingen blandt deltagerne afspejler den øvrige organisations kønsfordeling på 30/70.

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

For kvindelige projektledere har vi nået vores mål (hvilket er stigning fra 15% i 2008 til 19% ved udgangen af 2011)

For kvindelige linjeledere har vi ikke opnået det ønskede mål på 19%.

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

Vi oplever fortsat det er svært at få kvindelige kandidater, der ønsker træde ind i den type af linjeledelsesjob som vi tilbyder.



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: Delvist	Nej:
-------------	------

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

I Grontmijs Code of Conduct er skrevet:

"Deltag ikke i overtrædelse af menneskerettigheder og ager i overensstemmelsen med Grontmijs politik for menneskerettigheder og lige muligheder"

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: Delvist (se spg. 3)	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:

Vi tilbyder vores medarbejdere, at benytte vores udviklingskonsulenter i HR-afdelingen i forbindelse med karriereudvikling og afklaring af individuelle karriereveje.

Endvidere kan medarbejdere vælge at være tilmeldt Grontmijs Personlig Udviklings Pulje (PUP). PUP-midlerne kan medarbejderen med stor frihedsgrad anvende til efteruddannelse, ekstern sparring på karriererådgivning eller lignende relevante initiativer.

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:

I regi af DI søger vi inspiration og sparring, bl.a. gennem vores sæde i Mangfoldighedstænkertanken.

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.