



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 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:

Justitsministeriets departement

### Kontaktperson:

Louise Falkenberg

### Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 8/5-12

Underskrift:

Stilling: Lederchef

*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:**

Justitsministeriets departement har en målsætning om at fastholde en ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsesgruppen.

Justitsministeriets departement anser det for bedst for såvel mænd som kvinder at blive udvalgt til en lederstilling på baggrund af kvalifikationer frem for organisationens ønske om at opfylde et bestemt måltal. Med afsæt i departementets ligestillingspolitik har ministeriet derfor valgt at fokusere på at skabe lige muligheder for kvinder og mænd i ledelse eller på vej til ledelse frem for at fastlægge konkrete måltal.

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

Justitsministeriets departement har i første omgang valgt at fokusere indsatsen på at skabe lige muligheder for kvinder og mænd i ledelse eller på vej til ledelse ved gennem en undersøgelse at kortlægge mulige barrierer for ledelse.

Formålet med undersøgelsen var at afdække, hvilke barrierer der eksisterer i relation til, at departementets kvindelige – og mandlige – talenter avancerer til ledende poster og skabe et bedre fundament for at identificere de udviklingstiltag, der er nødvendige for at realisere charterets målsætning og departements politik om lige muligheder for kvinder og mænd i forhold til et lederjob.

Undersøgelsen, der også fremadrettet skulle afdække motivationen og fastholdelseskriterier frem mod lederjobbet, blev gennemført i 2009 gennem seks kvalitative gruppeinterviews blandt medarbejdere og ledere. Undersøgelsens resultat blev efterfølgende præsenteret og drøftet på Justitsministeriets årlige ledelseskonference.

Undersøgelsens pointer indgår i ledelsesudviklingen i departementet.

Undersøgelsen indgik desuden i en analyse af Justitsministeriets departement, som blev gennemført i efteråret 2011. Analysen havde til formål at skabe overblik over departementets opgaver og forbedringspotentiale, herunder potentialet for aflastning af departementets kontorchefer.

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

Der henvises til besvarelsen af spørgsmål 2.A og 2.B.

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

Der henvises til besvarelsen af spørgsmål 2.A og 2.B.



### 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:

Af departementets overordnede personalepolitik fremgår bl.a.:

"Vi sætter opgaveløsning og uddannelse i centrum. Vi tilstræber herudover, at medarbejdersammensætningen afspejler det omgivende samfund, og at departementet som arbejdsplads af alle – uanset køn, alder, handicap, familiemæssig status, religion, etnisk oprindelse, arbejdsevne eller andre forskelle – opleves som rummelig og fleksibel. Hvis det i den konkrete situation er foreneligt med en god og effektiv opgavevaretagelse, er vi imødekommende over for at opfylde særlige behov for at understøtte mangfoldighed. Vi er også indstillet på at tage særlige hensyn til livsfaser og livsbetingelser, og vi lægger betydelig vægt på, at alle medarbejdere udviser åbenhed, respekt og tolerance i forhold til deres kolleger.

Vi er åbne over for medarbejdernes behov for fleksibilitet på arbejdspladsen, men lægger samtidig vægt på, at forventningen om fleksibilitet er gensidig. Arbejdet skal tilrettelægges, så behovet for saglighed, grundighed og kvalitet i opgaveløsningen søges forenet med medarbejdernes behov for en fleksibel og familievenlig arbejdsplads. Ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal der så vidt muligt tages hensyn til medarbejdere med familiemæssige forpligtelser, men vi lægger også vægt på, at dette ikke påvirker arbejdsbelastningen for de øvrige medarbejdere.

Vi tilstræber at planlægge arbejdet, så alle kan have en fornuftig arbejdstid, og det skal være muligt at kombinere et job- og karriereforløb i Justitsministeriets departement med et familie- og fritidsliv. En medarbejders afholdelse af barselsorlov, omsorgsdage mv. begrænser således ikke den pågældendes udviklingsmuligheder."

Af departementets ligestillingspolitik fremgår bl.a. følgende:

"Departementet stræber mod en arbejdsplads, hvor både kvindelige og mandlige ressourcer kan supplere hinanden bedst muligt. Det er i den forbindelse departementets grundholdning, at kvinder og mænd er lige værd, men dermed ikke sagt, at alle nødvendigvis skal behandles ens i alle aspekter af arbejdslivet.

Alle medarbejdere – mænd og kvinder – er forskellige og har individuelle erfaringer, forudsætninger og ønsker. Ligestillingsarbejdet i departementet er derfor koncentreret om, at alle ansatte uanset køn har *lige muligheder* for løn, arbejdsvilkår, faglig og personlig udvikling.

Det er i den forbindelse væsentligt for departementet som en moderne arbejdsplads i den centrale statsforvaltning, at omverdenen og den enkelte medarbejder har fuld tillid til, at muligheden for ansættelse, uddannelse, løntillæg, indflydelse og advancement m.m. ikke er afhængig af køn.

Personalemæssige spørgsmål som disse, der på forskellige niveauer indebærer skøn, vil blive vurderet og afgjort på grundlag af den enkelte persons kvalifikationer, funktioner og personlige egenskaber.



Departementet udøver ikke positiv særbehandling over for et køn, men vil ved rekruttering, rokering og avancement m.m. tilstræbe en ligelig kønsfordeling. Ligestillingsaspektet er i disse tilfælde et moment blandt flere, der indgår i en samlet vurdering, hvor hovedvægten lægges på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber.

Af samme årsag har departementet valgt ikke at fastsætte konkrete kvantitative mål for kønsfordelingen ved rekruttering, rokering, avancement mv. Departementet vil dog til enhver tid stræbe mod en repræsentativ kønsfordeling i alle personalemæssige forhold."

*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:**

Spørgsmålet om karriereudvikling af både mandlige og kvindelige medarbejdere i Justitsministeriets departement bliver drøftet under de årlige medarbejderudviklingssamtaler og lederudviklingssamtaler og indgår dermed i den individuelle udvik-



Ministeriet  
for Ligestilling  
og Kirke

lingsplan for den enkelte medarbejder.

*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:  Nej

**Hvis ja; beskriv hvilke:**

**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.