

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:

Klima-, Energi- og Bygningsministeriets departement

Kontaktperson:

Michelle Pedersen, fuldmægtig

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 24.04.2012 Underskrift: Thomas Ilum Damsgaard
Stilling: Kontorchef

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:

KEBMINs koncern har opstillet følgende målsætning som led i et tværministerielt kønsmainstreamingprojekt:

Kønsmainstreaming skal integreres i koncernens arbejde med mangfoldighed i rekruttering og arbejdstilrettelæggelse.

Målsætningen udmøntes i tre projekter under ministeriets arbejde med Charter for flere kvinder i ledelse:

Delmålsætning a)

Interviewundersøgelse omkring flere kvinder i ledelse

Indikator for målopfyldelse:

Undersøgelsen gennemføres med deltagelse af kvinder i Energistyrelsen, DMI og GEUS. Interviews vil blive afholdt i foråret 2009. Endelig rapport forelægges koncernledelsen ultimo 2009.

Delmålsætning b)

Karriereudviklingsforløb

Måltal:

Departementet har formuleret et måltal der lyder, at 50 % af deltagerne på førleder- og projektlederkurser i departementet i perioden 2009-2011 er kvinder.

Departementet har endvidere et mål om, at kvinder og mænd skal have lige adgang til ledelsesposter.

Delmålsætning c)

Lønstatistik

Indikator for målopfyldelse:

Departementet har et mål om, at kvinder og mænd skal have lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi.

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

Se under 2.C.

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

Delmålsætning a)

Resultat:

Undersøgelsen er gennemført, og rapporten er udarbejdet. Rapporten er blevet forelagt koncernledelsen juni 2010. Rapporten kommer med anbefalinger til den videre indsats på tværs af institutionerne.

På et netværksmøde for ministeriets HR-medarbejdere i efteråret 2011 er rapportens resultater blevet gennemgået, og det er drøftet, hvorvidt der er mulighed for at iværksætte konkrete initiativer på baggrund af rapportens anbefalinger. Departementet er fortsat i gang med at afsøge disse muligheder.

Delmålsætning b)

Resultater:

I 2010 har departementet gennemført førledderuddannelser for første gang, hvor andelen af kvinder var 60 %. I 2011 er andelen af tilmeldte kvinder oppe på 66,3%.

Departementet har ikke afviklet projektlederkurser i perioden fra ultimo 2009 til nu.

Derudover har ministeriet, på baggrund af anbefalinger i rapporten "Flere kvinder i ledelse i Klima- og Energiministeriets institutioner", indledt samarbejde om afklaringsforløb i ledelse, der afholdes på tværs af hele koncernen. Her er det ligeledes målsætningen, at 50 % af deltagerne på forløbet skal være kvinder. I 2010 var andelen af kvinder 75 %.

I en ledende stilling er der siden 2009 bl.a. blevet ansat en kvindelig afdelingschef, en kontorchef og en kvindelig chefkonsulent i departementet. Andelen af kvindelige chefer er nu 30 %. Samlet set er andelen af kvinder i en ledelseskategori forøget med 7 % siden 2009, således at andelen af kvinder i en ledelseskategori nu udgør 58 %.

Delmålsætning c)

Resultater:

Lønstatistikker forelægges departementets ledelse efter de årlige lønforhandlinger.



--

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:

<p><i>Gennemført aktivitet:</i> Departementet har udarbejdet en selvstændig ligestillingspolitik.</p> <p><i>Planlagt aktivitet:</i> Fra medio 2012 og frem vil samtlige departementets personalepolitikker blive gennemgået og revideret, såfremt der er behov herfor. I den forbindelse vil der blive set på, om personalepolitikkerne fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.</p>
--

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:

Planlagt og gennemført aktivitet:

I forbindelse med samarbejdet i koncernen om udrulning af den digitaliserede kompetenceudviklingsportal, CAMPUS, er der blevet indledt et samarbejde på tværs af institutionerne, som kan øge udbyttet af ressourcerne på efteruddannelsesområdet. Formålet er at styrke effekten af delmålsætning b (se ovenfor) om kvinders deltagelse på førleder- og projektlederkurser.

Der er blevet indledt et samarbejde med KEBMINS øvrige institutioner, hvor flere kurser udbudt i institutionerne også udbydes til departementets medarbejdere og omvendt. Et af samarbejderne gælder bl.a. kurset Lyst til ledelse.

Planlagt aktivitet:

Departementet er i dialog med Økonomistyrelsen og ser på mulighederne for at udarbejde statistik på kvinder og mænds deltagelse i efteruddannelse generelt i CAMPUS.

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:

--



Departementet er opmærksom på forpligtelsen til at dele erfaringer og resultater for indsatsen på baggrund af charteret. Vi er i øjeblikket i færd med at afsøge mulighederne for at bidrage til Ligestillingsafdelingens tema-side om kvinder og ledelse. Samtidig er der i efteråret 2011 og foråret 2012 afholdt netværksmøder for departementets HR-medarbejdere, hvor status for hver enkelt institutions ligestillingsindsats er blevet drøftet.

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.