

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:

Kulturministeriets departement

Kontaktperson:

Trine Eriksen, Koncern HR

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 31.5. 2012 Underskrift: Jane Johansen Pade Stilling: Koncern HR-chef

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:

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

Ja: 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: 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:

Målet for 2010 og 2011 har været at fastholde en lige fordeling af mænd og kvinder i departementets samlede ledelsesgruppe.

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

Der er iværksat konkrete initiativer på to områder:

- Kompetence-, karriere- og talentudvikling
- Rekruttering

Se nærmere beskrivelse i departementets baselinerapport (10. juni 2010) og i indberetningsskema fra november 2011.

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

I forhold til det overordnede mål er det i de seneste lederrekrutteringer på kontorchefniveau (niveau 2) lykkedes at opnå en fuldstændig lige fordeling af mænd og kvinder. Alle kontorchefteam i departementets enheder er i dag sammensat af en mand og en kvinde.

Med hensyn til de planlagte udviklingsinitiativer vedr. kompetence-, karriere- og talentudvikling vurderes de samlet at have betydning i forhold til, at flere kvindelige ansatte er blevet inspireret til og bedre understøttet i at forberede sig til og varetage ledelsesopgaver. Evaluering af pilotforsøg med karriereafklaringssamtaler og pilotforsøg for potentielle ledelsestalenter er ikke endelig afsluttet. Målsætningen om fortsat at efterleve Charteret for flere kvinder i ledelse gør blandt andet, at vi har ekstra opmærksomhed på at evaluere samtlige effekter af de pågældende initiativer.

Med hensyn til de planlagte aktiviteter vedr. rekruttering er det lykkedes med at sikre, at der altid er både mænd og kvinder med i ansættelsesudvalg og, der er udarbejdet en interviewguide til samtaler. Det er også lykkedes at arbejde endnu mere bevidst med, at andelen af mænd og kvinder vi indkalder til samtaler så vidt muligt balancerer med kønsfordelingen i ansøgerfeltet. I de seneste lederrekrutteringsløb har der været en god fordeling af kvindelige og mandlige kandidater indkaldt til samtaler.

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

Vi har endnu ikke opfyldt vores delmål om at kønsmainstreame/justere jobannoncer og –profiler for at sikre, at de appellerer til både mænd og kvinder. Opgaven afventer, at der kan afsættes tilstrækkelige ressourcer i de to nye koncernhedsfunktioner: Koncern HR og Koncern Kommunikation.

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: Nej:

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

"Hvad angår den kønsmæssige ligestilling har vi inden for Kulturministeriets område en afbalanceret fordeling, og vi vurderer, at der ikke er markante problemområder. Alligevel er det nødvendigt at følge udviklingen nøje og se fremad.

I Kulturministeriet har kvinder og mænd lige adgang til stillinger på alle niveauer, og vi arbejder på at fastholde dette. Følgende sætning er indarbejdet i alle stillingsopslag: Alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge.

Vi ønsker ikke at indføre kønskvotering. Det er ikke befordrende for samarbejdet og den gensidige forståelse, hvis kvinder eller mænd primært rekrutteres på grund af deres køn. Stillinger i departementet besættes med den bedst kvalificerede og med en tilstræbt lige kønsfordeling. Begge køn opfordres til at deltage i kurser for ledere eller potentielle ledere.

Departementet understøtter kvinders og mænds ligestilling i job og karriereforhold, så begge køn får optimale muligheder for at forene arbejdsliv og fritid. Karrieremuligheder må ikke hindres for hverken mænd eller kvinder, der ønsker at tage forældre- eller børnepasningsorlov." (september 2009)

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: 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: - i enkelte tilfælde, men ikke som hovedregel Nej:

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: Nej

Hvis ja, beskriv hvilke:

Der har været et flertal af kvindelige deltagere i pilotforsøgene med karriereafklaringsamtaler og ledertalent-forløb. Flere af deltagerne har efterfølgende fået tildelt efteruddannelsesforløb som fx Moderniseringsstyrelsens "Talent for ledelse", Metropols "Statens Før-leder Uddannelse", diplomlederuddannelse eller øvrige private lederuddannelsesforløb hos hhv. Mannaz og Center for Ledelse.

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: 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.