



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 afrapporteringen.

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:

Kystdirektoratet

Kontaktperson:

HR-chef thomas Qvist Møller

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 25.04.12 Underskrift:

Stilling: Direktør

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:

Ledelsesopgaven i Kystdirektoratet er forankret ved fire afdelingschefer, heraf to kvinder. Afdelingscheferne referer direkte til Kystdirektoratets direktør og indgår i chefgruppen i Kystdirektoratet.

Strategi

Det er Kystdirektoratets strategi at arbejde for at *fastholde, udvikle og rekruttere* kvinder i ledelse. Det er et væsentligt led i Kystdirektoratets strategier og politikker, at der er fokus på en ligelig kønsfordeling herunder også kvinder i ledelse i Kystdirektoratet.

Måltal

Målet er at sikre *en fortsat ligelig kønsfordeling blandt afdelingscheferne* i Kystdirektoratet, herunder vilkår og muligheder for ledere af begge køn i forbindelse med fastholdelse, udvikling og rekruttering.

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

Implementering af strategien

Der er udarbejdet plan for implementering af strategien i marts måned 2010.

Planen er evalueret af Kystdirektoratets direktør i maj 2011. Plan for implementering af strategien og evaluering af implementeringen var koncernfælles resultatmål for Transportministeriet i henholdsvis 2010 og 2011.

Der er arbejdet med implementering af strategien på tre fronter:

- udvikling af kvinder i ledelse
- balance mellem arbejdsliv og privatliv for kvinder i ledelse (fastholdelse)
- nedbrydning af barrierer for kvinder i rekruttering

Udvikling

Vi har haft fokus på, at kvinder i ledelse i Kystdirektoratet gennemfører uformel såvel som formel kompetenceudvikling. Vi har været åbne over for ethvert udviklingsinitiativ, som den enkelte har fundet relevant i forhold til behov for udvikling.

Der har været arbejdet med forståelse for og accept af, at alle chefer, også kvindelige, deltager i udviklingstiltag i henhold til Kystdirektoratet ledelses- og personalepolitik. Den slår fast at, al ledelsesarbejde tager udgangspunkt i, at ledelse er en opgave, der skal løses lige så professionelt som alle andre faglige opgaver.



Konkret er en kvindelig afdelingschefs deltagelse i master i offentlig ledelse samt en kvindelig afdelingschefs fortsatte deltagelse i netværk på tværs af styrelser i staten, blandt andet omkring udvikling af økonomistyring og forretningsmæssig styring på tværs af staten gennemført.

Balance mellem arbejds- og privatliv (fastholdelse)

Der har været arbejdet med de muligheder og tiltag, der ligger i Kystdirektoratets livsfasepolitik i forhold til fastholdelse og udvikling. Det har drejet sig om at både mænd og kvinder i ledelse i Kystdirektoratet har haft vilkår og muligheder, for at skabe balance i mellem arbejds- og privatlivet. Der har været arbejdet med at fastholde og udvikle en fortsat kultur, der er åben over for, at ledere af begge køn har forskellige individuelle behov og muligheder i forhold til livsfaseperspektivet.

Konkret har det handlet om, at der muligheder for, at også chefer, herunder kvindelige chefer, tilgodeses i forhold til balancen mellem arbejdslivet og privatlivet.

Rekruttering

Kystdirektoratets rekrutteringspolitik blev revurderet og udviklet i 2009. Der forelå en tidssvarende rekrutteringspolitik ved indgangen til 2010.

Rekrutteringspolitikken løftede rekrutteringsprocesserne ind i et strategisk perspektiv ud fra helhedsbetragtninger i forhold til opgaveløsningen bredt set i Kystdirektoratet. Fokusområderne for den strategiske rekruttering i Kystdirektoratet er:

- Analytisk tilgang til kompetencebehovet i forhold til strategi, opgaver samt økonomi
- Professionelle processer
- Dokumentation af processer
- Løbende evaluering og opfølgning

Konkret i forbindelse med kvinder i ledelse er rekrutteringspolitikken implementeret fra 2010 med fokus på at gennemføre analytiske og professionelle processer også med det formål for øje at nedbryde barrierer for kvinder i Kystdirektoratets rekrutteringsprocesser.

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

Udvikling af kvinder i ledelse

Konkret forløber en kvindelig afdelingschefs gennemførelse af master i offentlig ledelse planmæssigt.

En anden kvindelig afdelingschef er med i flere arbejdsgrupper vedr. udvikling af økonomi- og budgetstyring på tværs af staten. Arbejdsgrupperne er nedsat af Økonomistyrelsen (Moderniseringsstyrelsen).



Der er i 2011 og i 2012 udpeget tre nøglemedarbejdere, der skal spille en væsentlig rolle i Kystdirektoratets strategiarbejde. Der er både i 2011 og 2012 i den forbindelse repræsenteret kvindelige fuldmægtige blandt nøglemedarbejderne. Inddragelse af de pågældende nøglemedarbejdere i strategiarbejdet ses som et positivt skridt i retning af talentudvikling af medarbejdere af begge køn.

Balance mellem arbejds- og privatliv (fastholdelse)

Der er fastholdt og fortsat udviklet en kultur, der er åben over for, at ledere af begge køn har forskellige individuelle behov og muligheder i forhold til livsfaseperspektivet.

Rekruttering

Ny rekrutteringspolitik er implementeret og beskrevne procedurer følges ved alle rekrutteringer. Der har ved rekrutteringerne været en ligelig kønsfordeling blandt nyansatte i akademiske stillinger. Der har ikke i perioden været rekruttering til ledige lederstillinger.

Der er fortsat en ligelig kønsfordeling blandt afdelingscheferne i Kystdirektoratet

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:

Kystdirektoratets ligestillingspolitik har som målsætning at fremme reel ligestilling og nedbryde kønsbarrierer, som forudsætning for en ligelig fordeling af kvinder og mænd i alle personalegrupper, herunder en ligelig kønsfordeling på leder- og chefniveau.



I Kystdirektoratets livsfasepolitik er der blandt andet beskrevet følgende omkring lige muligheder for udvikling:

"Medarbejdere, der har længerevarende orlov (børnepasnings- og barselsorlov), der er udstationeret som led i jobbytteordning eller tilsvarende, skal, uafhængigt af om de er væk fra arbejdet i KDI i en periode, have tilbud om at gennemføre MUS og få opdateret deres udviklingsplaner.

Efter behov skal de tillige have mulighed for at gennemføre livsfasesamtaler samt øvrige udviklingstiltag i relation til livsfaseperspektivet."

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:

Jf. besvarelse i spørgsmål 2.



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:

Transportministeriets Departement

Kystdirektoratet har medvirket i Forskelskommissionens undersøgelse af ledelse og værdier i de organisationer, som har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse.

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.