

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-postlige@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:

Miljøministeriet

Kontaktperson:

Anne Emborg

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 18. april 2012 Underskrift: Paolo Perotti Stilling: Kontorchef for Koncernstyring og HR

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:

Mål:

Miljøministeriets mål inden for "Charter for flere kvinder i ledelse" er:

- Antallet af kvindelige ledere i ministeriet er steget med 5 procentpoint ved udgangen af 2013 – dvs. at de kvindelige ledere udgør minimum 32%.
- Det gennemsnitlige antal af kvindelige ansøgere til lederstillinger udgør minimum 30% af ansøgerfeltet ved udgangen af 2013 (baseline; kvinderne udgjorde 19% af ansøgerfeltet).

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

Handlingsplanen er bygget op omkring tre temaer, som både hver især og tilsammen vil bidrage til, at målene nås.

Rekrutteringsprocessen:

En målsætning relateret til rekrutteringsprocessen er, at ledelsen skal være repræsenteret med begge køn i de rådgivende bedømmelsesudvalg til lederstillinger.

En status for 2010 foretaget og forelagt Miljøministeriets koncernledelse viste generelt gode resultater. I to tidligere styrelser; Skov- og Naturstyrelsen og By- og Landskabsstyrelsen har der i samtlige ansættelsesudvalg i 2010 ved lederstillinger været ledelsesrepræsentanter af begge køn. Det sammen gjorde sig gældende for Miljøstyrelsen samt Kort- og Matrikelstyrelsen. I 8 bedømmelsesudvalg for Naturstyrelsen (etableret per 1. januar 2011) har tre af udvalgene alene bestået af mandlige ledelsesrepræsentanter.

Hvor der har været anvendt eksterne rekrutteringskonsulenter og brug af test, er der blevet testet både kvinder og mænd ved samtlige stillinger.

Synliggørelse og kommunikation:

En målsætning er at øge interessen for lederstillinger og ikke mindst få flere til at søge de ledige lederstillinger ved at kommunikere dels om lederjobbet, dels om ministeriets underskrivelse af charteret.

I september 2009 lancerede Miljøministeriet et ledelsesgrundlag, som beskriver, hvad der opfattes som god ledelse i ministeriet. Især i forbindelse med lanceringen var der et kommunikativt fokus via forskellige medier om ledelsesgrundlaget. Ledelsesgrundlaget drøftes fortsat i forskellige fora. Endvidere er

ledelsesgrundlagets 8 kendetegn indarbejdet i spørgeskemaet for ministeriets fælles leder- og trivselsmåling samt 360 graders ledermåling. En proces for at revidere ledelsesgrundlaget igangsættes efteråret 2012.

Der er kommunikeret internt om selve charteret og ledelse fem gange i perioden enten på ministeriets intranet eller i ministeriets personaleblad.

Eksternt har Miljøministeriets departementschef holdt flere oplæg med fokus på ledelse og karriere.

Karriereafklaring:

En målsætning var, at MUS-samtalerne mere aktivt skulle anvendes til videre karriereafklaring herunder overvejelser om en mulig lederkarriere og i givet fald hvilke kompetencer, det kræver.

Miljøministeriet lancerede i september 2010 et nyt MUS-koncept, hvor det at gå ledervejen kan drøftes. MUS-værktøjet bruges til en gensidig forventningsafklaring blandt andet om karriere- og kompetenceudvikling. Der skal ved MUS sættes konkrete mål for, hvilke resultater den enkelte skal nå samt hvilken faglig og personlig udvikling, der er nødvendig/gavnlig for at nå i mål.

Værktøjet forventes at blive evalueret ultimo 2012.

En målsætning relateret til karriereudvikling er, at der skal være en kønsbalanceret deltagelse i de førlederprogrammer, som benyttes af Miljøministeriet.

En status for 2010 foretaget og forlagt ministeriets koncernledelse viser, at der var i alt 12 medarbejdere, der har deltaget i et førlederprogram e.l., heraf er 7 mænd og 5 kvinder.

I Kort- og Matrikelstyrelsen er 3 kvinder og 1 mand i 2010 testet i forbindelse med talent for ledelse. Deltagerne fik derefter en udviklingsplan for deres videre karriereførløb.

Miljøstyrelsen har derudover gennemført et værktøjsorienteret kursusforløb for funktionslederne samt startet et funktionsledernetværk.

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

| Antal kvinder og mænd i Miljøministeriet ansat i følgende ledelseskategorier? (Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2011.) | I alt | Kvinder | Mænd |
|--|-----------------|------------------------|------------------------|
| Niveau 1 Topchefer <i>F.eks. departementschef, styrelseschef, administrerende direktør (vejledende lønramme 39-42)</i> | 8 pers | 3 pers 38% | 5 pers 63% |
| Niveau 2 Chefer <i>F.eks. afdelingschefer, underdirektører og kontorchefer (vejledende lønramme 37-38)</i> | 105 pers | 35 pers 33% | 70 pers 67% |
| Chefer i alt | 113 pers | 38 pers 34% | 75 pers 66% |

Miljøstyrelsen ændrede sin funktionslederrolle i 2010. Funktionslederne i Miljøstyrelsen bestod ultimo 2010 af 19 kvinder og 10 mænd.

Naturstyrelsen har i april 2012 oprettet 7 funktionslederstillinger. De 7 funktionsleder består af 5 kvinder og 2 mænd.

Nyansatte ledere i 2010:

Der blev i 2010 ansat 22 nye ledere, hvoraf 41% var kvinder og 59% mænd. Der blev i Miljøstyrelsen ansat 8 funktionsledere med en 50/50 fordeling mellem kønnene.

Ansøgerfeltet i 2010:

Der var i 2010 i alt 18 stillingsopslag på chefstillinger i Miljøministeriet med samlet 412 ansøgninger. Et stillingsopslag kunne have mere end én ansættelse. Kønsfordelingen blandt ansøgerne var 32% kvinder og 68% mænd.

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

Miljøministeriets foreløbige resultater vurderes som tilfredsstillende. Indsatsen med at sætte ligestilling og mangfoldighed på dagsorden vil fortsætte for at sikre, at Miljøministeriet til enhver tid har den rette ledelsesmæssige sammensætning.

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:

Af Miljøministeriets personalepolitiske ramme fremgår under afsnittet om ligestilling:

Medarbejderne har lige vilkår ved ansættelse, lønfastsættelse, karriere- og kompetenceudvikling uanset køn, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller etnisk oprindelse. Lige udviklingsmuligheder opnås blandt andet gennem kompetence- og lederudvikling. Kompetencer og interesser vurderes og understøttes i den personlige medarbejderudviklings samtale og gennem relevant jobudvikling og efteruddannelse.

Under afsnittet om Rekruttering og introduktion af ledere:

Miljøministeriet tilstræber en mere ligelig fordeling af kønnene i ledelsen. På den baggrund arbejder ministeriet for at tilvejebringe et godt rekrutteringsgrundlag af såvel mænd som kvinder.

Sidst har den personalepolitiske ramme som et mål, at Miljøministeriet skal have en medarbejdersammensætning, der afspejler mangfoldigheden i det omgivende samfund.

Af Miljøministeriets HR-strategi fremgår som mål, at ministeriet viser i praksis, at mangfoldighed er en ressource, og medarbejderne oplever, at der er lige muligheder uanset køn, alder, etnisk baggrund, politisk overbevisning, religiøsitet, fysiske handicaps og seksuel orientering.

Endvidere anses de mål, målsætninger og handlinger, der fremgår af baselinerapporten for Charter for flere kvinder i ledelse for at være en del af organisationens generelle ligestillingspolitiske målsætninger.

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, jf. punkt 2. B og ovenstående.

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- ind imellem - ved ledige stillinger i topledelsen | Nej: |
|--|------|

Hvis ja, fastsætter I et minimum for antallet af kvindelige kandidater i forbindelse med besættelse af lederstillinger?

| | |
|-----|--------|
| Ja: | Nej: X |
|-----|--------|

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: X |
|-----|--------|

Hvis ja, beskriv hvilke:

| |
|--------------|
| |
|--------------|

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:

Miljøministeriet gennemførte ved udarbejdelsen af baselinerapporten en baggrundsanalyse med det sigte, at mål og handlingsplan var afstemt med Miljøministeriets situation og kultur. Et formål med analysen var at få et bedre kendskab til, hvordan det stod til med kønsfordelingen, ledernes og medarbejdernes syn på ledelsesjobbet og hvilke initiativer, der bedst ville understøtte målene.

Baggrundsrapporten lå i en periode på forsiden af hjemmesiden for Charter for flere kvinder i ledelse.

Miljøministeriets departementschef har afholdt flere eksterne oplæg med fokus på ledelse og karriereudvikling. Sidst har ministeriets kontaktperson stillet sig til rådighed for sparring, formidling mv.



Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke

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.