



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:

Naviair

Kontaktperson:

Lise Kirk

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 25/5 Underskrift: *[Signature]* Stilling: HR-DIR.

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:

At øge antallet af kvindelige ledere fra 20 til 30% inden 2012.

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

Vi har justeret vores personalepolitik, og tydeliggjort bl.a. Naviairs holdning til rekruttering og arbejdsliv.

Vi har implementeret en ny rekrutteringsprocedure. Rekrutteringsprocessen skal medvirke til profilering af Naviair, og afspejle Naviairs personalepolitik mht. køns-mæssig ligebehandling.

I rekrutteringsprocessen beskrives kravprofiler og annoncer for de opslåede stillinger, på en måde, som både mænd og kvinder kan identificere sig med.

Vi har i vores nye kompetenceplan redefineret krav til god ledelse, på en måde som både mænd og kvinder kan identificere sig med.

Vi har i vores personalepolitik tydeliggjort, at ledere i Naviair har et ansvar for at motivere såvel mandlige som kvindelige ledertalenter til at søge interne lederstillinger.

I MUS indgår drøftelse af karriereudvikling nu som et fast punkt, og lederne har også her et ansvar for at motivere sine medarbejdere til karriereudvikling.

Vi har udviklet et lederudviklingskoncept der, med afsæt i den enkelte person, støtter op om alle nye ledere, og løbende udvikler lederens kompetencer.

Vi har i perioden 2009-2011 gennemført ledernetværksmøder, hvor alle ledere, på tværs af virksomheden, kan udveksle erfaringer om ledergerningen.

Naviair støtter i høj grad ønsker om og indstillinger til forskellige former for kompetenceudvikling og lederudvikling, og initierer tiltag der understøtter dette.

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

I dag er antallet af kvindelige ledere 23,5 %.

Vi har i perioden fra 1/3 til 1/5 ansat 51 nye medarbejdere. Blandt disse er 25 kvinder. Dvs. 49 %.



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

Det er første gang at vi arbejder med måltal for kønsfordeling, og vi må erkende, at vores måltal for udviklingen i antallet af kvindelige ledere over en relativt kort periode, har været for ambitiøst.

Dog er det positivt, at kønsfordelingen blandt de nye medarbejdere på alle niveauer, og i de fleste funktionsområder er meget lige, så der er et rigtig godt udgangspunkt at arbejde videre med, i forhold til flere kvinder i ledelse.

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:

Arbejdsliv

1. Ligebehandling

Kønsmæssig ligebehandling:

Naviair har som målsætning at fremme den generelle ligebehandling, således at kønsmæssig ligelig fordeling tilstræbes i hele organisationen. Som medarbejdere i Naviair har mænd og kvinder samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt løn- og arbejdsvilkår i øvrigt.

Ledere i Naviair har et ansvar for at motivere såvel mandlige som kvindelige ledertalenter til at søge interne lederstillinger.

2. Arbejde og familieliv

Naviair ønsker gode arbejdsforhold og engagerede medarbejdere, hvilket bl.a. styrkes igennem en god balance mellem arbejds- og privatliv. Derfor tager Naviair hensyn til, at arbejdslivet så vidt muligt skal kunne indrettes fleksibelt (fx i form af fleksordning og hjemmearbejdsdage) i forhold til medarbejdernes aktuelle og forskellige behov. Muligheden for fleksibilitet vil dog altid være underlagt hensynet til løsningen af opgaverne og betjening af brugerne.



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: x 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: x Nej:

Hvis ja, beskriv hvilke:

I vores nye MUS koncept indgår et fast tema om karriereudvikling.

Vi har udviklet et kursus, der løbende gennemføres "Kend dine ressourcer", som både kvindelige og mandlige medarbejdere kan deltage på, som afsæt til afklaring omkring karriereudvikling. For yderligere afklaring har deltagerne mulighed for at gennemgå en test med efterfølgende personlig kompetencebaseret karriereudviklingssamtale med HR.

Vi har udviklet et lederudviklingskoncept der, med afsæt i den enkelte person, støtter op om alle nye ledere, og løbende udvikler ledernes kompetencer.

Vi har i perioden 2009-2011 gennemført ledernetværksmøder, hvor alle ledere, på tværs af virksomheden, kan udveksle erfaringer om ledergerningen.

Vi barsler i 2012 med en mentorordning for lederspirer og nye ledere.



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.