



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:

Nyborg Kommune

Kontaktperson:

Uffe Hvidkær

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 12.04.2012 Underskrift:  Stilling: Personalechef

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:

Målet jf. vores "baseline" var "at fastholde en høj andel af kvindelige ledere og at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef-, og lederstillinger."

Kvinder udgør fortsat en høj andel af ledergruppen med 65,6 %. Kvinder i chefgruppen er gået fra 45 % i 2008 til 40 % i 2011, men det skyldes at 3 afdelinger med kvindelige chefer er blevet til 2 afdelinger pr. 01.05.2011. Der har ikke været ledige direktørstillinger siden 2008.

Som nævnt er målet også at der skal være kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef og lederstillinger. Senest har 2 chefstillinger været ledige her primo 2011 og de er begge besat med kvinder. Jf. lederstillinger er der lavet følgende stikprøve på ansøgerfeltet til lederstillinger, der i den senere tid har været ledige:

Stilling	Antal ansøgere - antal kvinder og mænd
Overtandlæge	4 ansøgere – heraf 3 kvinder og 1 mand
Skoleleder Vindinge	15 – heraf 9 kvinder og 6 mænd
Skoleleder Ørbæk	9 – heraf 6 kvinder og 3 mænd

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

Ligestilling og mangfoldighed – kort fortalt

Det vigtigste fokus i ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet i Nyborg Kommune er kvalifikationer, kompetencer og talentpleje. Dvs. at der skal være lige og gode muligheder for alle uanset alder, køn, handicap, etnicitet, seksuel orientering eller religion.

Når der ansættes, skal det afgørende kriterie fortsat være kvalifikationer. Det skal ske ved at bruge hele talentmassen og samtidig undgå barrierer for nogle grupper. Nyborg Kommune har både arbejdet med mænd i omsorgsjob, etnisk ligestilling og kvinder i ledelse. Alle disse aktiviteter har samme fokus. Nemlig et positivt syn på mangfoldigheden, hvor kommunen afspejler befolkningen og hvor samfundet bruger alle ressourcer. Samtidig ønskes løbende og naturligt fokus på ligestilling og mangfoldighed.



Mål og konkrete aktiviteter i Nyborg Kommune

Jf. Nyborg Kommunes "baseline" til charteret ønskes der et projekt, som kan fastholde kvinder i ledelse og sikre fokus på lige karrieremuligheder for mænd og kvinder. Målet er også at fastholde en høj andel af kvindelige ledere og at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef-, og lederstillinger.

Det skal være muligt at forene ambitioner med livsbalance (privatliv) og karrierebegrebet skal rumme flere veje, dvs. både "opad", "sidelæns" eller "nedad" i organisationen.

Via ledernetværk, mentorordning for ledere, lederevaluering og lederuddannelser i Nyborg Kommune er der et godt grundlag for konstruktiv dialog om ledelse til gavn for begge køn. Se særligt afsnit om lederudvikling i Nyborg Kommune.

Lederudvikling i Nyborg Kommune

I perioden hvor Nyborg Kommune har været med i charter for flere kvinder i ledelse er der arbejdet meget intenst med lederudvikling i kommunen.

Kort efter at kommunen havde tilsluttet sig charteret blev dette drøftet i sammenhæng med lederudviklingsaktiviteterne. Nedenfor ses nogle af de aktiviteter, der har været i "charterperioden" i kommunen. Kompetenceudvikling er en væsentlig del af lederjobbet, herunder muligheder for advancement. Nedenstående tal viser at de kvindelige ledere er godt repræsenteret i forhold til kompetenceudvikling.

DOL – Den offentlige Lederuddannelse

Nyborg Kommune har siden efteråret 2008 kørt med et "lukket" DOL-hold specifikt for kommunen. DOL er en diplomuddannelse bestående af 6 grundmoduler og 3 overbygningsmoduler. Der har været 23-25 deltagere pr. hold, heraf har 19-21 deltagere været kvinder. Uddannelsen forventes at køre frem til 2012.

Udover DOL er der 6 kvindelige ledere, der er i gang med anden diplomlederuddannelse.

Nyborg Kommunes kursuskatalog for ledere

I både 2009 og 2010 er der lavet et særligt kursuskatalog for ledere.

Målgruppen er ca. 120 ledere i kommunen, heraf 80 kvinder.

I 2009 var der 75 ledere på disse kurser, heraf 53 kvinder. Kurserne var korte kurser om fx: Ledelsesbaseret coaching, konflikthåndtering, per-



sonlig effektivitet, forandringsledelse og anerkendende ledelse.

I 2010 var 65 ledere på disse kurser, heraf 51 kvinder. Emnerne var: Medarbejdersamtaler, ledelsesbaseret kommunikation, personlig effektivitet, forandringsledelse, anerkendende ledelse og mindfulness.

Individuel coaching for ledere

Som en særlig del af kursuskataloget er der tilbudt individuel coaching til ledergruppen.

Her har ca. 20 ledere været til coaching, heraf mindst 18 kvinder.

Masteruddannelse i offentlig ledelse

Pt. er 2 personer i gang med en master i ledelse, heraf 1 kvinde.

Før-leder forløb

I 2009/2010 er der kørt et før-leder forløb med 10 deltagere, heraf 8 kvinder. Der er lige igangsat nyt før-leder forløb (foråret 2012).

Øvrige aktiviteter

Charter for flere kvinder i ledelse er indarbejdet i Nyborg Kommunes ligestillingspolitik.

Der er lavet guider om ligestilling og ansættelse samt guide om kønsmainstreaming. Disse guider synliggøres blandt andet via intranet og hjemmeside. Nyborg Kommune har haft mange henvendelser og forespørgsler fra andre kommuner vedr. ligestilling.

På alle MED-uddannelser i Nyborg Kommune orienteres om charteret og ligestillingspolitikken. Der er en dialog om kvinder i ledelse og mangfoldighed generelt. Bl.a. laves en øvelse med dialog om mangfoldighed. Øvelsen har følgende overskrift:

- ***Hvordan får vi det bedste ud af at vores medarbejdere og kolleger er forskellige med hensyn til køn, etnisk baggrund, alder, uddannelse, kompetencer, arbejdsevne, livssituation og meget andet?***

For at styrke det løbende fokus på mangfoldigheden udsendes denne rapport (efter drøftelse i ligestillingsudvalg og hovedudvalg) til alle arbejdspladser. Disse opfordres til en dialog om emnet, fx. via det lokale MED-udvalg. På samme måde er der lige udsendt materiale om etnisk ligestilling til inspiration og lokale drøftelser.

Specialeopgave om ”Kvinder i ledelse”

Kiran Liaqat, der er studerende (Cand. Soc. Human Ressource Management) ved Copenhagen Business Scholl har udarbejdet et case studie af



Nyborg Kommune om "Kvinder i ledelse".

Kiran Liaqat har interviewet 17 kvindelige ledere i Nyborg Kommune som en del af analysen om kvinder i ledelse. Nedenfor ses en forkortet udgave af konklusionen af analysen:

"... Der er gennem analysen "fundet" svar på, hvordan kvinder karakteriserer sig selv som leder, og mange informanter har svaret at de anser sig selv som værende demokratiske, lyttende, handlende, en god personaleleder samt beslutsom. Endvidere har analysen også givet et svar på hvorfor respondenterne er leder i dag. Og informanterne kunne deles op i tre kategorier; meget interesseret i ledelse, moderat interesseret i ledelse og de ambivalente."

"... Analysen har også været med til at finde en forståelse for, hvilke forestillinger kvinder gør sig omkring en topledelsesstilling. Hovedparten af respondenterne forbinder en del barrierer med en topledelsesstilling. Selvom interviewpersonerne blev spurgt om både at give bud på fordele og ulemper forbundet med en topledelsesstilling, så har langt de fleste identificeret barriererne i højere grad samt de negative sider, som de mener følger med en topledelsesstilling. De fremhæver barrierer som værende distancen til fagligheden, stor arbejdsbyrde og forsømmelse af privatliv."

"Det leder frem til næste forskningsspørgsmål, der skulle finde svar på, hvorvidt kvinder ser sig i en yderligere ledelsesstilling (topledelsen) eller ej. Interviewene viste at det kun er 6 ud af 17 interviewpersoner der er positivt stemt overfor yderligere ledelsesstilling, og ud af de 6 er 1 positivt stemt og kan se sig i rollen som topleder på direktionniveau. Interviewpersonerne påpegede at de traditionelle kønsroller er med til at hæmme kvinders mulighed for i at være en del af topledelsen samt at en større arbejdsbyrde og flere arbejdstimer vil gøre det svært at skabe en balance mellem arbejdsliv og privatliv."

"I analysen er der også blevet set på, hvilke strategier, der skal til for at kvinderne kan varetage en topledelsespost. Kvinderne har givet forskellige bud på forskellige strategier der gør det attraktivt for kvinder at blive tople-



der. Respondenterne fremhæver at kvinderne skal først og fremmest selv ville det. De ligger også vægt på, at kvinderne skal have lyst til at påtage sig yderligere ledelsesansvar.

Respondenterne mener også, at kvinderne skal i højere grad også gøre brug af fleksibilitet, hvilket vil gøre det nemmere for dem at balancere deres privatliv og arbejdsliv. Der er fleksibilitet også en afgørende strategi for at kunne få flere kvinder i topledelsen. Flexibiliteten vil kunne bidrage med at kvinderne i højere grad vil have mulighed for at kunne følge deres privatliv tæt alt afhængig af de behov den enkelte topleder måtte have på hjemmefronten.”

”Kvindelig ledere i Nyborg Kommune mener at kulturen i vores samfund har en påvirkning på hvorvidt kvinderne ser sig selv i forhold til en topleder. Kvindelige mellemlederes karriere er indirekte påvirket af samfundets konstruerede kønsroller. Derfor mener de, at der er behov for at arbejde med traditionelle kønsroller på ny. Ligeledes skal topledelsens kultur også tilpasse sig kvindernes behov og prioriteringer, så det bliver mere tiltalende for kvinder at søge en topledelsesstilling.”

Netværksmøder – Charter for flere kvinder i ledelse

Netværksmøder for chartervirksomheder er en vigtig del af dialogen og erfaringsudvekslingen mellem de deltagende virksomheder.

Nyborg Kommune har deltaget i mange inspirerende netværksmøder, fx. hos DR, ATP, Dansk Erhverv, Syddansk Universitet og IBM.

Nyborg Kommune og verden udenfor

Besøg fra Jordan

Fredag 6.5.2011 fik Nyborg Kommune besøg af en delegation på 20 personer fra Jordan.



Deltagerne (17 kvinder og 3 mænd) kom fra diverse ministerier og organisationer i Jordan og de fik et oplæg om praktisk ligestillingsarbejde i Nyborg Kommune.

Derover har formanden for ligestillingsudvalget holdt oplæg for en anden delegation fra Jordan. Dette foregik i København 27.05.2011.

Projekt om synliggørelse af charter for flere kvinder i ledelse

Nyborg Kommune deltager i et projekt med KL og KTO, som har til formål at synliggøre charteret.

Projektet er aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2011 på det kommunale område.

Avis om kvinder og karriere

Nyborg Kommune medvirker i en avis om kvinder og karriere, som udkom sammen med politikken 16.06.2011.

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

Statistik – kvinder i ledelse

Jf. Nyborg Kommunes "baseline" blev antallet af kvinder i ledelse opgjort pr. 01.10.2008.

Se tabel nedenfor:

Ledelsesniveau	Antal kvinder	Antal mænd	Kvinder i %	Mænd i %
Direktion	0	4	0	100
Chefer	5	6	45	55
Øvrige ledere	54	27	67	33

Tallene er opgjort pr. 01.10.2008

Samme opgørelse ser således ud pr. 01.02.2011



Ledelsesniveau	Antal kvinder	Antal mænd	Kvinder i %	Mænd i %
Direktion	0	3	0	100
Chefer*	4	6	40	60
Øvrige ledere**	76	33	70	30

Tallene er opgjort pr. 01.02.2011 (chefer pr. 01.05.2011)

* Pr. 01.05.2011 reduceres antallet af chefer fra 11 til 10. Den ledige ældrechef-stilling (tidligere en kvinde) besættes med den tidligere jobcenterchef (kvinde) og samtidig bliver socialchefen (en kvinde) nu både jobcenter- og socialchef. Det betyder at de 2 kvindelige chefer for hhv. ældreområdet og Jobcenter/Social begge får ansvaret for betydeligt flere medarbejdere fra 01.05.2011.

** Siden 2008 er ledergruppen udvidet med bl.a. 13 SFO-ledere. Pr. 01.08.2011 sker der en reduktion af ledere pga. ny skolestruktur.

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

Nyborg Kommune har det brede mangfoldighedsfokus, dvs. at udnytte hele talentmassen fx. via kampagner om mænd i omsorgsjob, kvinder i ledelse og etnisk ligestilling.

Ovenfor er der redegjort for udviklingen i forhold til kommunale toplederjobs som fx. direktion og chefstillinger. Fx. har der ikke været ledige direktørstillinger siden 2008, så derfor er der ikke kommet kvinder i direktionen.

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:

Udsnit af Nyborg Kommunes ligestillingspolitik:

"I ligestillingspolitikken lægges der vægt på tre vigtige og forskellige sider af ligestilling.

Ligestilling handler om både:

Ligeberettigelse i kommunen: "at stille lige"

Dvs. "ligestilling" betyder, at der skal være samme vilkår, rettigheder og muligheder i kommunen for begge køn.

Ligeværd på arbejdspladsen: "at være lige"

Dvs. "ligestilling" betyder, at begge køn oplever ligeværdighed på deres arbejdsplads, fordi alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver – uanset om de udføres af kvinder eller mænd – er lige værdsat.

Ligestilling i arbejdet: "at gøre lige"

Dvs. "ligestilling" betyder, at den kommunale service til borgere og brugere skal være præget af ligebehandling og ligeværd mellem kønnene og at politiske beslutninger skal "kønsscreenes"

I ligestillingspolitikken er udtrykt nogle grundlæggende holdninger, der gælder for:

- Ansatte ledere og medarbejdere i kommunen,*
- de politiske valgte og udpegede i byråd, udvalg, styrelser og nævn,*
- de brugervalgte repræsentanter i råd og udvalg og*
- afdelingernes handlingsplaner*

Ligestillingspolitikens 5 søjler

Lige muligheder og lige rettigheder for begge køn

Nyborg kommune behandler kvindelige og mandlige ansatte på alle niveauer lige, således at begge køn er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere, forfremmelse m.v.

Medarbejdere og ledere af begge køn skal have gode muligheder for at forene familieliv og arbejdsliv.

Nyborg kommune vil ikke kun følge eksisterende lovgivning eller aftaler på disse områder, men sikre, at forhold der direkte eller indirekte diskriminerer det ene køn, fjernes.

Det er målet, at samarbejdsudvalgene i deres handlingsplaner og personalepolitik sikrer lige muligheder og lige rettigheder.



Charter for flere kvinder i ledelse

Nyborg Kommune har i 2008 tilsluttet sig "Charter for flere kvinder i ledelse". Målet er:

At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Konkret er det målet at fastholde den høje andel af kvindelige ledere både på chefniveau og for øvrige ledere. Desuden er det målet, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef- og lederstillinger.

Det skal være muligt at forene ambitioner med livsbalance (privatliv) i Nyborg Kommune.

Karrierebegrebet skal rumme flere veje, dvs. at det er lige så acceptabelt at gå fra at være leder til specialist/medarbejder som at gå efter advancementsstillinger eller sideordnede stillinger (altså at kunne gå både "opad", "side-læns" eller "nedad" i organisationen).

Charter for flere kvinder i ledelse betyder fx:

- At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance, samt igangsætte initiativer herfor.*
- At udvikle og opstille mål og/eller måltal for kvinder i ledelse og for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer.*
- At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.*
- At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.*
- At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.*
- At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.*

Der vil løbende blive udarbejdet statistikker på antallet af kvindelige ledere på de 3 ledelsesniveauer. Der vil også blive lavet statistik over ansøgere til lederstillinger.

Der skal ske en synliggørelse af tilbud til ledere om at deltage i kommunes ledernetværk og mentorordninger for ledere.

Der skal ske en synliggørelse af Nyborg Kommunes guide om ligestilling og ansættelse.

Nyborg Kommune vil deltage i netværk og møder med andre virksomheder for at opnå inspiration og erfaringsudveksling om charter for flere kvinder i ledelse.



Mere lige kønsfordeling blandt de ansatte

Nyborg kommune ønsker mere lige kønsfordeling blandt de ansatte i kommunen, herunder specielt en mere lige blandt ledere og blandt de politiske og brugervalgte repræsentanter.

Begge køn skal – hvis det er muligt – være repræsenteret inden for alle sektorer, arbejdsområder, i alle udvalg og grupper og på alle ledelsesniveauer. Det er målet, at arbejdsområder, udvalg eller arbejdspladser med meget ulige kønsfordeling udarbejder retningslinier eller handlingsplaner, der tilgodeser målsætningen om en mere lige kønsfordeling.

Ligeværdighed mellem kønnene

I Nyborg kommune behandles og vurderes mandlige og kvindelige ansatte og politisk valgte ligeværdigt, således at begge køn i deres arbejde oplever respekt og ligeværd på arbejdet.

Udvikling og understøtning af en ligeværdig arbejdspladskultur sker ud fra en forståelse af kønnenes forskellighed, men også på baggrund af værdsættelse af alle arbejdsopgaver i kommunen.

Det er målet, at forhold, der direkte eller indirekte begrænser ligeværdet mellem kønnene, skal drøftes nærmere på den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe.

Forskellighed mellem kønnene

Nyborg kommune ønsker, at den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe tilrettelægger arbejdet således, at begge køns forskellige ressourcer, metoder og erfaring værdsættes, og at de udnyttes bedst muligt.

Ved arbejdets tilrettelæggelse tages – ud over faglige kvalifikationer – udgangspunkt i den ansattes eller den valgtes behov og forudsætninger.

Kønnenes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Det betyder en styrkelse af arbejdspladsen og er ofte en forudsætning for en udviklende og velfungerende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø.

Der er både plads til og brug for kvinders og mænds ressourcer og egenskaber:

- *Forskellighed tilfører arbejdet og den kommunale service flere kvaliteter og sikre bedre opgaveløsning.*
- *Forskellighed sikre flere vinkler/ideer i udvikling og problemløsning*
- *Forskellighed rummer mulighed for kompetenceudvikling*
- *Forskellighed er med til at sikre retfærdighed i behandling af borgere og sager*

Der er derfor brug for både kvinder og mænd både på den enkelte arbejdsplads og i alle grupper og udvalg.



Det er målet, at denne holdning kommer til udtryk i handlingsplaner og personalepolitik.

Serviceydelser til borgerne og brugerne med udgangspunkt i ligestilling og ligestilling og ligestilling mellem kønnene

Nyborg kommune arbejder for, at kommunale aktiviteter, ydelser og service i øvrigt – hvad enten der er tale om skoleundervisning, børnepasning, ældreomsorg, sagsbehandling eller byplanlægning – er præget af målsætningerne om ligestilling og ligestilling mellem kønnene.

Kunder, borgere og brugere skal mærke og have gavn af, at den kommunale service og aktivitet bygger på ligebehandling, ligestilling og ligestilling mellem kønnene.

Det opnås bl.a. ved, at de ansatte og det politiske system i deres daglige arbejde inddrager og indarbejder procedure der sikre at kommunens ligestillingspolitik indtænkes.

Konkrete opgaver

- *At sikre at der tilvejebringes datamateriale til belysning af lønudviklingen med henblik på at vurdere og hen ad vejen udligne lønforskelle mellem kvinder og mænd*
- *At sikre at der udarbejdes procedurer for hvorledes man i praksis er opmærksom på at kønsscreene forslag og beslutninger*
- *At medvirke til at sikre at de enkelte afdelinger lever op til Nyborg kommunes politik på området ”*

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:

Se afsnit 2.b ovenfor om lederudvikling i Nyborg Kommune.

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:

Nyborg Kommune har deltaget i mange netværksmøder i charteret og er også med i et KL/KTO-projekt om synliggørelse af charter for flere kvinder i ledelse. Kommunen skal interviewes af KL i maj 2012 jf. dette projekt.

Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse

Spændende at arbejde med og udveksle erfaringer med andre aktører.

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.