

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:

Skatteministeriets koncern

Kontaktperson:

Steen Wistoft

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 19/4. 2012 Underskrift: Helle Bjørnskov Skytte
Stilling: Kontorchef, HR Udvikling

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:

Skatteministeriets koncern arbejder hen imod at opnå en kønsfordeling på ledelsesniveau, som afspejler kønsfordelingen blandt koncernens ansatte.

Der arbejdes med en strategisk målsætning om at 60% af alle lederansættelser i perioden 1. september 2009 – 31. december 2012 skal falde blandt kvinder.

Der udarbejdes statistik på besatte lederstillinger mindst én gang om året. Der udarbejdes ligeledes statistik over kønsfordelingen blandt ansøgere til den enkelte stilling. En samlet opgørelse foreligger senest 1. februar 2013.

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

Aktivitet nr. 1: Kønsvurdering af stillingsannoncer

Alle stillingsannoncer vedrørende lederstillinger (både interne og eksterne) skal gennem bevidst brug af kommunikationssignaler (form, sprogbrug, fotos, symboler mv.), sikres at appellere til kvinder i lige så høj grad eller i højere grad end til mænd.

Den ønskede effekt af initiativet, er at understøtte, at flere kvinder får lyst til at søge de opslåede stillinger.

Aktivitet nr. 2: Gennemsigtighed i lederansættelsesprocessen

Der skal udarbejdes informationsmateriale, som gøres tilgængeligt på Skatteministeriets internet, om proceduren for ansættelse af ledere. Her lægges også Skatteministeriets lederprofiler for henholdsvis personaleledere, projektchefer og direktører.

Hensigten med initiativet er, at gøre processen for lederudvælgelse og forventningerne til ledere mere gennemsigtige med henblik på at hjælpe medarbejdere som måtte overveje ledelsesvejen.

Aktivitet nr. 3: Afklaringsstøtte/mentorer til kvindelige medarbejdere, der overvejer ledelse

Der er etableret en gruppe på godt 30 kvindelige ledere på såvel personaleleder- som direktørniveau, der vil hjælpe kvindelige medarbejdere, som måtte overveje at gå ledelsesvejen.

Gruppen præsenteres på intranettet med link til den enkeltes mailadresse.

Rammen for kontakten mellem medarbejderen og lederen er som udgangspunkt én samtale, som kan foregå telefonisk eller ved møde efter nærmere aftale. Samtalen er fortrolig. Hvis begge parter er indstillet på det, kan man aftale videre kontakt.



Aktivitet nr. 4: Ledelsestema i MUS

MUS konceptet er udvidet med et ledelsestema, så der opfordres til samtale om, hvorvidt medarbejderen har overvejet ledelsesvejen. Der er udarbejdet forslag til spørgsmål, som lederen kan benytte til at folde temaet ud, herunder eksempelvis forestillinger om ledelsesrollen, hvordan man bliver klædt på til en lederrolle mv.

Formålet med initiativet er at få italesat ledelse i forbindelse med MUS, således at Emnet bliver præsenteret og medtænkt som en mulig udviklingsvej for flere medarbejdere i Skatteministeriets koncern.

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

Skatteministeriet har besat 108 lederstillinger i perioden september 2009 og frem til udgangen af 2011. 46,3 % af disse er besat med kvinder.

56 af de 108 lederstillinger var lønramme 36 stillinger, som er en typisk første lederstilling i et karriereforløb. Af disse blev 55,3 % besat med kvinder.

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

Skatteministeriet har i alt modtaget 1179 ansøgninger til de 108 lederstillinger. Af disse kom 830 (70,4 %) fra mænd og kun 349 (29,6 %) fra kvinder.

Tallene viser, at kvinder som søger en given lederstilling, har væsentlig større chance for at få den end sin mandlige kollega.

De aktiviteter som Skatteministeriet har iværksat under "Charter for flere kvinder i ledelse", har netop det formål i højere grad at få flere kvinder til at søge de opslåede lederstillinger i Skatteministeriets koncern.

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:

Det fremgår af Skatteministeriets personalepolitik, at Skatteministeriet ønsker at være en mangfoldig arbejdsplads med plads til alle.

Denne udmelding understøttes af Skatteministeriets Ligestillingspolitik, hvor det blandt andet hedder:

"Kønnenes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Når begge køn er repræsenteret, betyder det en styrkelse af arbejdspladsen, og det er ofte en forudsætning for en udviklende og velfungerende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø. Der er i Skatteministeriet brug for, og plads til, både mænds og kvinders ressourcer og egenskaber."

"Skatteministeriet tilstræber at behandle alle mandlige og kvindelige ansatte på alle niveauer lige, så begge køn er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løn, jobindhold, orlov, karriere, forfremmelse mv."

"Skatteministeriet tilstræber en mere lige kønsfordeling blandt de ansatte herunder også en mere lige kønsfordeling blandt ledere på alle niveauer. Skatteministeriet vil arbejde hen imod at begge køn – når det er muligt – skal være repræsenteret inden for alle arbejdsområder i udvalg og grupper på alle ledelsesniveauer."

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 ovenfor under 2. B, aktivitet 3: "Samtalestøtte/mentorer til kvindelige medarbejdere, der overvejer 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: X

Hvis ja; beskriv hvilke:

Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse



Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke



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.