

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 li-
ge@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:

Transportministeriets departement

Kontaktperson:

Line Davidsen

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: Underskrift: Stilling:

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:

I departementets baselinerapport blev opstillet fire mål:

1. Halvdelen af alle deltagere på førledersuddannelser er kvinder
2. Der sker en ligelig fordeling af opgaver som giver ledelseserfaring
3. Alle medarbejdere oplever, at mænd og kvinder har lige adgang til chefstillinger
4. Departementets mandlige ansatte udnytter den forældreorlov, der er forbeholdt fædre

SISU (Sikkerheds- og Samarbejdsudvalget) har den 27. marts 2012 vedtaget endnu et mål:

5. Begge køn skal så vidt muligt være repræsenteret i departementets ansættelsesudvalg

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

I forbindelse med MUS-runden 2011 blev der udarbejdet skriftligt informationsmateriale om Charter for flere kvinder i ledelse, hvor der blev gjort opmærksom på **mål 1 og 2** samt vigtigheden af at have disse mål for øje under udviklingssamtalerne. Materialet blev uddelt i papirform til alle ansatte i departementet og er desuden tilgængeligt på vores intranet. Efter MUS fulgte HR-udvikling op på målopfyldelsen hos samtlige kontorchefer.

Der er desuden defineret fem opgavetyper, der giver ledelseserfaring (**mål 2**), som også er beskrevet i MUS-materialet.

Ift. **mål 3** blev alle medarbejdere i departementets trivselsmåling 2011 spurgt, om de oplever, at der er øget fokus på lige muligheder for mænd og kvinder i departementet. I trivselsmålingen 2012 var området udvidet til at omfatte 5 spørgsmål + 1 fritekstfelt.

For at understøtte **mål 4** udarbejdes der nu løbende statistik over mænds anvendelse af forældreorlov (se 2C). Der er desuden arbejdet med kulturen omkring fædres barsel ved systematisk at bringe nyheder om alle nyfødte i departementet – som hovedregel med billede, eventuelt også af faderen / moderen - mhp. at ligestille mænd og kvinder, der bliver forældre (dette har naturligvis været under forudsætning af den nybagte forælders accept). Der er samtidig sikret god information om barselsregler for både mænd og kvinder på departementets intranet.



Mål 5 er endnu så nyt, at der ikke er iværksat aktiviteter for at nå det.

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

Mål 1:

Selv om målet specifikt vedrører førlederveduddannelser, er der opgjort statistik for en bredere vifte af længerevarende uddannelsesforløb, der alle kan siges at styrke deltagernes ledelsesmæssige kompetencer og karrieremuligheder. Statistikken for perioden 2008-2011 ser således ud:

Uddannelsesforløb	2008		2009		2010		2011	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Førlederveduddannelse	1	3	2	2	0	2	0	1
Projektlederveduddannelse	1	4	1	3	3	1	4	2
Specialkonsulentuddannelse (SKUD) el. lign	0	0	0	0	2	1	1	1
I alt	2	7	3	5	5	4	5	4

Ser man snævert på førlederveduddannelser, blev målet kun opfyldt i 2009. Ser man på den samlede tildeling, er tendensen en gradvis øget kønsmæssig balance i tildelingen af længerevarende forløb fra 2008 til 2010. Målet er dermed delvis nået, men vil fortsat indgå, da der er tale om en vedvarende indsats.

Mål 2:

Med informationen i MUS-materialet er der skabt øget opmærksomhed om dette mål hos både chefer og medarbejdere. Der er endnu ikke taget stilling til, hvordan opfyldelsesgraden måles.

Mål 3:

Resultatet af trivselsmåling 2011 var ikke tilfredsstillende, og på den baggrund blev der indført flere spørgsmål vedr. charteret i trivselsmåling 2012. Der er i øjeblikket en proces i gang ift. at følge op på dette års trivselsmåling – herunder spørgsmålene vedr. charteret – og der vil blive udarbejdet et notat med forslag til konkrete handlinger på baggrund af målingen, som skal drøftes af SISU den 12. juni 2012. Arbejdsgruppen vedr. charter for flere kvinder i ledelse, der er nedsat af SISU til at understøtte arbejdet med at implementere charteret, vil også indgå i denne proces.

Ser man på de seneste års besættelse af chefstillinger samt karrierestillinger (f.eks.



ministersekretær og direktionssekretær), er billedet som følger:

Stilling	Årstal	K an- søgere	M an- søgere	Ansattes køn
Kontorchef – Banekontoret	2008	2	15	M
Kontorchef – Center f. Erhverv og Analyse	2009	4	10	M
Direktionssekretær		1	3	M
2 ministersekretærer		2	6	2 x M
Kontorchef – Center f. Veje og Broer	2010	0	5	M
Administrationschef - CØHR		6	10	M
Afdelingschef		4	7	M
Kontorchef - Lovsekretariatet	2011	2	4	M
Ministersekretærvikar		2	2	K
Fungerende kontorchef, Center f. Kollektiv Trafik (udpeget uden ansøgningsrunde)		-	-	K

Statistikken viser i tidligere år en overvægt af mandlige nyansatte i chef- og karrierestillinger. Der kan imidlertid spores en udvikling i 2011, hvor 2 ud af 3 stillinger er besat med kvinder. Der vil fremadrettet fortsat være opmærksomhed på kønsaspektet ved besættelse af chef- og karrierestillinger.

Mål 4:

Statistisk set ser udviklingen ift. mænds udnyttelse af forældreorlov således ud:

	2008	2009	2010	2011
Antal mænd på fædreorlov ifm. barns fødsel (= antal mænd, der har mulighed for forældreorlov)	5	5	8	3
Antal mænd på forældreorlov 8 – 14 uger	3	3	7	1
Antal mænd på forældreorlov 1 – 7 uger	1	2	0	2
Antal mænd, der ikke har taget forældreorlov	1*	0	1	0

* Personen havde ønsket 8 ugers orlov, men fik andet job, inden orloven begyndte

Alt i alt har der været en meget høj udnyttelsesgrad i hele perioden, og det hører med til billedet, at mænd på forældreorlov kommer fra alle niveauer af organisationen. Tallene for afholdt forældreorlov inkluderer således 1 departementschef, 1 afdelingschef, 2 kontorchefer, 1 særlig rådgiver samt 2 ministersekretærer.

Mål 5:

Netop vedtaget (27/3 2012), derfor ingen resultater endnu.



--

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

Det er vurderingen, at alle 4 mål fra baselinerapporten har kastet resultater af sig og dermed i varierende grad er opfyldt. Der er imidlertid tale om mål, der dels fordrer en vedvarende indsats, dels – i hvert fald hvad angår mål 2 og 3 – ikke nemt lader sig måle. Det er oplevelsen, at også de mere vanskeligt målbare mål har værdi for organisationen, fordi de lægger op til en mere kvalitativ og langvarig indsats i forhold til kulturen i vores organisation – en indsats, der ikke nødvendigvis giver hurtige resultater, men som til gengæld rummer potentiale for mere permanente ændringer. Denne indberetning kan derfor betragtes som et øjebliksbillede af, hvor langt vi er nået i vores arbejde med charteret.

Vores nye mål 5 illustrerer samtidig, at selv opstillingen af mål er en proces, og at der i vores Sikkerheds- og Samarbejdsudvalg løbende arbejdes med området.

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:

Følgende afsnit indgår i personalepolitikken:

Mangfoldighed og ligestilling

Alle er forskellige og kan bidrage med noget forskelligt. Kønsbæst og etnisk ligestilling er centralt i at fremme mangfoldighed i staten. Men mangfoldighed handler også om ligestilling når det gælder alder, køn, religion, seksualitet, erhvervslevne osv.

For at fremme mangfoldigheden har departementet fokus på ressourcer frem for barrierer. Det handler om at se medarbejderne som individer, der hver især har særlige kompetencer og talenter. Og det er både lederne og medarbejdernes ansvar, at den enkeltes potentiale kommer til udfoldelse.

Kønsbæst ligestilling

Departementet arbejder for lige vilkår for kvinder og mænd på arbejdspladsen. Departementet prioriterer arbejdet med ligestilling og kønsmainstreaming og har tilsluttet sig Charter for Flere Kvinder i Ledelse.

Departementet tilstræber lige muligheder for begge køn inden for alle jobfunktioner. Der opbygges kompetencer inden for kønsmainstreaming både i departementet og på tværs af ministerområdet, således at ligestilling indtænkes i politikker, kampagner



og lovgivning på transportområdet for at tilgodese både mænds og kvinders transportbehov.

For at understøtte disse afsnit er der udarbejdet informationssider på intranettet om hhv. Charter for flere kvinder i ledelse – herunder er der lavet interviews med fire af husets chefer (2 K, 2 M) samt to medarbejdere (K & M), der har været fungerende kontorchefer i længere perioder – samt om kønsmainstreaming og ligestilling.

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:

- ▲ AC-klubben har afholdt møde for departementets kvinder med oplæg fra husets to kvindelige kontorchefer (2009)



- ⤴ Alle departementets medarbejdere var inviteret til godmorgenmøde om Charter for flere kvinder i ledelse den 9. januar 2012. På mødet var der oplæg ved departementschefen og to kvindelige topchefer fra hhv. Miljøministeriet og Københavns Kommunes Økonomiforvaltning.
- ⤴ Der er udarbejdet information på intranettet om mentorordninger og netværk for kvinder.
- ⤴ Informationen om Charteret i vores MUS-materiale er med til at sætte fokus på lige muligheder i forhold til fordeling af opgaver og udviklingsaktiviteter og bidrager dermed til at fremme kvinders karrieremuligheder.

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:

- ⤴ I koncernens ledelsesinformation (K-LIS) er indført halvårlig afrapportering af nøgletal for antal kvindelige ansøgere og antal kvindelige samtalekandidater til koncernens lederstillinger mhp. at følge udviklingen på området.
- ⤴ Flere af ministeriets styrelser har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, og arbejdet med charteret drøftes i koncernens netværk for kønsmainstreaming.
- ⤴ Flere fra arbejdsgruppen vedr. Charter for flere kvinder i ledelse har deltaget i netværksarrangementer om charteret.
- ⤴ Der er udvekslet erfaringer med Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse

Der er nedsat en arbejdsgruppe under SISU, der har til opgave at understøtte arbejdet med at implementere charteret i departementet. Arbejdsgruppen varetager de praktiske arrangementer om charteret og udarbejder desuden oplæg og notater til SISU mhp. at fastholde og udvikle indsatsen.



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.