

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:

Udenrigsministeriet (i det følgende benævnt UM)

Kontaktperson:

Gitte Dalum

Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 11. maj 2012 Underskrift: Mette Thygesen Stilling: Fg. HR-chef

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 procentandelen af nyudnævnte kvindelige chefer udgør 40%
- At kønsfordelingen blandt chefer i ministeriet afspejler kønsfordelingen i rekrutteringsgrundlaget (UM rekrutterer som udgangspunkt sine chefer fra gruppen af akademiske medarbejdere, på hvilken baggrund rekrutteringsgrundlaget defineres som procentandelen af kvindelige akademiske medarbejdere; andelen af kvindelige akademiske medarbejdere er pr. 1. maj 2012 46,1%).

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

Konkrete indsatser, der er iværksat (bl.a.) mhp. at få flere kvinder i ledelse:

- Åbne opslag på UMs intranet af alle stillinger, herunder chef- og souschefstillinger, med beskrivelse af de faglige, personlige og sociale kompetencer, der lægges vægt på. (UMs chefer rekrutteres ofte fra souschefposterne). Gennemsigtighed omkring ledige stillinger er en væsentlig forudsætning for at fremme ligestillingen, idet den bl.a. tydeliggør, hvilke kompetencer der især vægtes
- Støtte til en kvindelig souschefs deltagelse i *International Women's Forum fellow-program* (IWF), der handler om målrettet ledelsestræning og opbygning af kvindelige lederes globale netværk ift. privatsektoren, internationale organisationer og nationale regeringsinstitutioner
- Fokus på udnævnelse af kvinder som teamledere og souschefer mhp. at tilstræbe en ligelig kønsfordeling i disse funktioner (chefer rekrutteres typisk fra souschefposterne – og souscheferne typisk fra teamlederposterne)
- Systematisk potentialevurdering af alle medarbejdere – hvor relevant til varetagelse af lederstillinger
- Diverse tiltag mhp. at skabe en virksomhedskultur, der understøtter, at mulighederne for at kombinere familie- og arbejdsliv til stadighed forbedres
- Diverse tiltag til at sikre lige muligheder for mænd og kvinder for kompetence- og karriereudvikling
- Fokus på (fortsat) at sikre en ligelig kønsfordeling i rekrutteringen af nye akademiske medarbejdere (fra hvilken gruppe cheferne som udgangspunkt rekrutteres)

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

Målsætningen om, at procentandelen af nyudnævnte kvindelige chefer i lr.37 udgør 40%:

- 2012: ingen udnævnelser
- 2011: ingen udnævnelser
- 2010: 50%
- 2009: 18%

Målsætningen om, at andelen af kvindelige chefer i ministeriet (lr.37-42) afspejler kønsfordelingen i rekrutteringsgrundlaget:

- Andelen af kvindelige chefer er pr. 1.maj 2012 23,9%
- Kvinder udgør pr. 1. maj 2012 46,1% af rekrutteringsgrundlaget (som defineret ovenfor under pkt. 2.A)



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

De vanskelige økonomiske rammer har i en længere periode gjort det vanskeligt for UM at udnævne nye chefer – og dermed rette op på kønsbalancen

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:

- UMs overordnede HR-strategi fastslår, at ligestilling – sammen med mangfoldighed, interkulturel forståelse og fokus på den enkelte – er et tværgående hensyn i alle dele af UMs arbejde med HR
- Rammen for UMs arbejde med ligestilling er fastlagt med UMs Ligestillingshandlingsplan, der bl.a. har fastlagt lige muligheder for karriere- og kompetenceudvikling for kvinder og mænd som én (blandt flere) målsætning(er)

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:

- UM har støttet en lovende potentiel kvindelig leders deltagelse i *International Women's Forum* fellow-program (IWF)

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:

- UM deltager i netværksmøder mv.

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.