

Charter for flere kvinder i ledelse 2011-2013
Baseline-rapport for Konkurrence – og Forbrugerstyrelsen
Juli 2011

Indledning

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens ligestillingspolitik har som formål at sikre kvinders og mænds lige arbejds-, trivsels- og udviklingsbetingelser.

Styrelsen lægger vægt på, at der ikke sker positiv særbehandling på baggrund af køn. Styrelsen vil løbende stræbe mod en kønsmæssig balance i alle personalemæssige forhold og på alle ledelsesniveauer.

Styrelsen har som et element i ligestillingsindsatsen tilsluttet sig ”Charter for flere kvinder i ledelse” og har dermed bl.a. forpligtet sig til at arbejde for at få flere kvinder i ledelse eller fastholde en lige balance samt til at skabe rammerne for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentoring eller andre konkrete initiativer.

I Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen indgår arbejdet med ligestilling på alle niveauer som en integreret del af det samlede personalepolitiske arbejde.

Statistik og mål/indsatsområde

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen beskæftiger i alt ca. 265 medarbejdere, jf. fordeling på personalekategorier og køn nedenfor.

Styrelsen er inde i en tilfredsstillende udvikling:

Medio 2011 er der balance på direktionsniveau.

Mellemederniveauet (kontorchefer og chefkonsulenter med personaleansvar) omfatter 20 chefer. Det begrænsede antal chefer i gruppen betyder, at små ændringer i gruppens sammensætning kan betyde uforholdsmæssigt store udsving i den relative fordeling mellem kønnene. Medio 2011 er fordelingen 40 pct. kvinder og 60 pct. mænd, hvilket styrelsen vurderer ikke er utilfredsstillende givet gruppens begrænsede størrelse. Styrelsens mål om at tilstræbe kønsmæssig balance betyder dog, at indsatsen i den kommende periode skal rettes mod denne gruppe.

På konsulentniveauet (chef- og specialkonsulenter uden personaleansvar), som er niveauet lige under mellemederniveauet er der kønsmæssig balance.

Kønsmæssig fordeling af medarbejder i Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen medio 2011

Medarbejdere i KFST¹	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder i %	Mænd i %
Direktør	1	0	1	100	0
Vicedirektører	1	2	3	33	67
Mellemederniveau - Kontorchefer og	8	12	20	40	60

¹ Ekskl. Forbrugerombudsmanden.

chefkonsulenter med personaleansvar					
Konsulentniveau – Chefkonsulenter og specialkonsulenter uden personaleansvar	26	26	52	50	50
Øvrige medarbejdere	124	66	190	65	35

Aktiviteter der bidrager til realisering af styrelsens målsætning

Styrelsens overordnede målsætning om at opnå en kønsmæssig balance i alle personalemæssige forhold er, når det gælder målet om at tilstræbe balance på ledelsesniveau, især koncentreret om mere systematisk at identificere og opdyrke ledelsestalenter (m/k) internt i organisationen og at blive mere professionel, når det gælder kommunikation til henholdsvis mænd og kvinder i rekrutteringssammenhæng. Følgende aktiviteter, der enten allerede er igangsat eller under modning, forventer styrelsen vil føre nærmere målet:

- Implementering af styrelsens Ligestillingspolitik.
- Ambassadørhvervet for flere kvinder i ledelse øger bevågenheden omkring ”Kvinder og ledelse” internt i organisationen.
- Deltagelse i Lederdepeche-forløb samt andre initiativer til fremme og videreudvikling af ledertalenter i regi af ambassadørnetværket.
- Talentudvikling i styrelsen sættes på dagsordenen.
- Fokus på lederpotentiale i Medarbejderudviklingssamtaler.
- Afklaringsforløb for før-ledere.
- Netværk, mentoring.
- Styrelsens rekrutteringskoncept videreudvikles bl.a. i relation til kommunikationsform og indhold i stillingsopslag.
- Krav om, at eksterne rekrutterings-/headhuntingsbureauer stiller med kvalificerede kandidater af begge køn.
- Fokus på balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Fremskridtrapport 2013

Styrelsen udarbejder fremskridtsrapport i 2013. Ved opfølgningen vil der blive evalueret på, om tendensen siden 2011 går i retning af flere kvindelige mellemledere i styrelsen og om den interne talentmasse er tilfredsstillende. Herudover vil der blive givet en vurdering af, hvad der især har været styrende for udviklingen fra 2011 til 2013, herunder en vurdering af, hvilke af ovennævnte aktiviteter samt andre aktiviteter og forhold i øvrigt, der har haft størst betydning for udviklingen.