11. november 2008

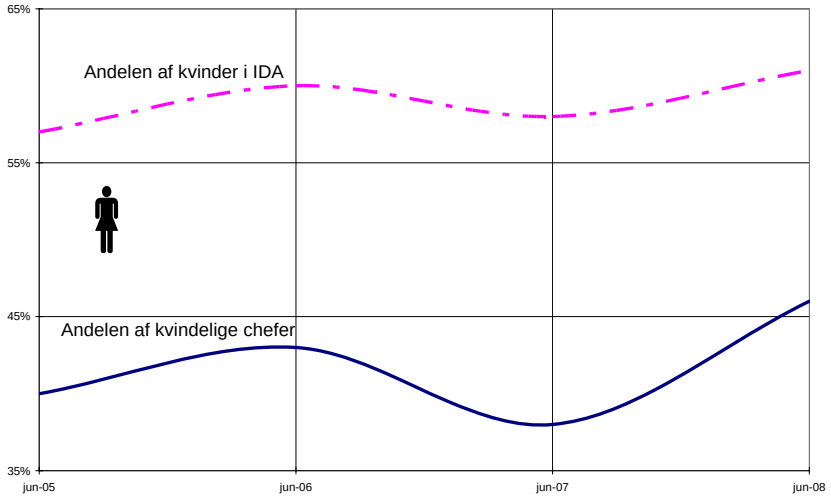
Charter for flere kvinder i ledelse
Baseline rapport – Strategi for kvinder i ledelse

1. Formål

IDAs administration har valgt at tilslutte sig charter for flere kvinder i ledelse, fordi vi ønsker, at der skal være fuldgyldig ligestilling mellem kønnene på alle niveauer i organisationen, og fordi vi ønsker at fordelingen mellem mænd og kvinder i IDA er afspejlet i IDAs ledelse.

	antal	%	antal	%	i alt
Direktion	3	100%	0	0%	3
Chefgruppe	7	54%	6	46%	13
Teamledere	6	86%	1	14%	7
Projektledere	6	35%	11	65%	17
Ledere i alt	22	55%	18	45%	40
Øvrige medarbejdere	61	35%	111	65%	172
I alt	83	39%	129	61%	212
Andel af ledere ift. antallet af henholdsvis mænd og kvinder		27%		14%	

Formålet med at tilslutte sig chartret er først og fremmest, at IDAs administration generelt ønsker at udvikle de interne karrieremuligheder i IDA. Her har organisationen særlig opmærksomhed på det forhold at 60 % af medarbejderne er kvinder, mens kun 45 % af lederne er kvinder.



Forholdet mellem kvindelige ansatte i IDA og kvindelige chefer 2005 - 2008

Ingeniørforeningen, IDA
Kalvebod Brygge 31-33
DK-1780 København V
Telefon +45 33 18 48 48
Fax +45 33 18 48 99
E-mail ida@ida.dk
Website www.ida.dk

Direktion og teamledelse er mandsdomineret, der er balance mellem mænd og kvinder blandt cheferne og fordelingen af projektledere følger den generelle fordeling mellem mænd og kvinder i IDA.

2. Strategi

IDA ønsker at fastholde andelen af kvindelige projektledere og fokuserer især på at andelen af kvindelige chefer og teamledere øges.

1.1. Strategiske mål

Målet er at andelen af kvindelige chefer og teamledere med udgangen af 2011 svarer til andelen af kvindelige medarbejdere i IDA.

1.2. Strategiske handlinger

1. Principiel drøftelse i IDAs ledelse og samarbejdsudvalg
2. Intern kommunikation af målene
3. Med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, der afdækker barrierer for kvinder i ledelse i IDA formulerer HR en personalepolitik for området
4. Processerne for rekruttering, karriere- og kompetenceudvikling bliver gennemgået med det formål at fjerne elementer, der kan
    a. lægge hindringer i vejen for at besætte chef- og teamlederstillinger med kvinder.
    b. Der kan fremme kvinder i ledelse
        i. Muligheder kan være:
            1. Annonce-kollofon bliver rettet så kvinder i ledelse bliver fremhævet som værdi
            2. Konsekvent indkaldelse af kvindelige kandidater til chef- og teamlederstillinger
            3. Før-leder-kursus
            4. Benefits, der især tilgodeser kvinder som madordning, renseriordning etc.