

Indsatser der skal være til at fremme ligestilling i Naturstyrelsen

Nedenstående indsatser bygger på Miljøministeriets ligestillingspolitik. Udgangspunktet er, at alle medarbejdere i Miljøministeriet har lige muligheder uanset den enkeltes køn, kønsidentitet, seksuelle orientering, kønsudtryk, kønskarakteristika, etnicitet, handicap, alder, religion m.fl. ¹

Ligestilling er vigtigt, fordi diversitet tilfører nuancer og perspektiver ind i det daglige arbejde, og styrker de resultater, Naturstyrelsen leverer, bidrager til et godt arbejdsmiljø, øger innovation og kvalitet i opgaveløsningen, aktiverer flere talenter og danner et bedre rekrutteringsgrundlag.

For at fremme ligestilling arbejder Miljøministeriet aktivt for at:

- Modarbejde stereotype opfattelser og forventninger til hinanden.
- Medarbejdernes køn ikke begrænser muligheden for fleksibilitet i hverdagen, orlov m.m.
- Alle medarbejdere har lige muligheder for at avancere og har lige adgang til kompetenceudvikling.
- Sikre ligeløn, og at medarbejdere aflønnes uafhængigt af deres køn.

Konkret arbejder Naturstyrelsen med:

a) Ligestilling er en del af trivslen

Derfor er der i Naturstyrelsen fokus på at forebygge krænkende adfærd herunder uønsket seksuel opmærksomhed. Det sker blandt andet via trivselsmålinger hvert andet år og løbende drøftelser i styrelsens samarbejds- og arbejdsmiljøorganer. Målet er, at under 5 procent af styrelsens medarbejdere ved trivselsmålingerne oplyser, at de har været udsat for krænkende adfærd. Metoder til at nå målet er løbende lokal dialog om diversitet og rummelighed. Det kan være i form af f.eks. oplæg for enten alle medarbejdere, chefer eller lokale arbejdsmiljøudvalg om forebyggelse af krænkende adfærd, og hvordan man kan skabe en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads.

I Naturstyrelsen begrænser medarbejdernes køn og alder ikke deres mulighed for fleksibilitet i hverdagen, orlov m.v. Naturstyrelsen ønsker at ansætte medarbejdere i alle aldersgrupper. Naturstyrelsen ønsker ligeledes, at fremme bevidstheden om mænds mulighed for forældreorlov. Derfor oplyser styrelsen sine medarbejdere om både fædres, mødres og med-forældres muligheder for barsels- og forældreorlov.

b) Ligestilling skal være en del af rekrutteringsstrategien

Naturstyrelsen ønsker at ansætte de bedst kvalificerede kandidater i styrelsen. Samtidig tilstræber styrelsen, at sammensætningen af medarbejdere afspejler det omkringliggende samfund. Derfor skal ligestilling og diversitet være en del af styrelsens rekrutteringsstrategi.

¹ Formuleringen er fra Ligestillingsloven. Kønsidentitet er en person indre og individuelle oplevelse af sit køn. Kønsudtryk er ens ydre måde at vise sit køn på gennem f.eks. frisure, påklædning og adfærd. Kønskarakteristika er de legemlige egenskaber, der kendetegninger og definere kønnet som f.eks. antallet af x- eller y-kromosomer.

Målet er, at den nuværende rekrutteringskoncept skal revideres, så det fremgår tydeligt, hvordan Naturstyrelsen arbejder systematisk med ligestilling og diversitet i rekrutteringsprocessen. Revisionen skal være gennemført inden udgangen af 1. kvartal 2023.

Metoder til at skabe mere ligestilling og diversitet i rekrutteringsprocessen kan f.eks. være, at det tilstræbes, at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalget, og at kvalificerede kandidater indkaldes til ansættelsessamtale uafhængigt af alder, køn, etnicitet og eventuelt handicap. Der kan også skabes ligestilling og diversitet i rekrutteringsprocessen ved, at siden på styrelsens internet, hvor nuværende medarbejdere fortæller om de arbejdsopgaver, de løser i styrelsen, også illustrerer, at styrelsen er en divers arbejdsplads.

c) Kønsfordeling i ledelse

Naturstyrelsen ønsker at have en organisation med kompetente ledere og samtidig tilstræbe en ligelig kønsfordeling i ledelsen. Det sker bl.a. gennem fastsættelse af måltal på en 40/60 fordeling, der i henhold til ligestillingsloven anses som en lige kønsfordeling. Måltallene sættes ift. køn for chef- og direktionsniveauet. Der følges op på kønsfordelingen for chef- og direktionsniveauet hver tredje år i forbindelse med den lovpligtige ligestillingsredegørelse.

Metoder til at nå målet er bl.a., at Naturstyrelsen tilstræber at lave stillingsopslag, der kommunikerer til begge køn, udvikling af flere kvindelige ledelsestalenter, og at det tilstræbes at der indkaldes kandidater af begge køn til ansættelsessamtaler, lige som begge køn bør være repræsenteret i ansættelsesudvalg.

d) Styrkelse af ledelsestalentet

Naturstyrelsen ønsker at sikre, at ledelsestalenter fremmes uanset køn. Det er bl.a. aktuelt ifm. indstilling til talentforløb, men det er også relevant ift. rekruttering til advancementsstillinger, som traditionelt kan føre til en lederstilling. Målsætningen er, at mænd og kvinder skal være ligeligt repræsenteret, dvs. minimum 40/60 kønsfordeling, når Naturstyrelsen udvikler ledelsestalenter.

Metoder til at nå målet er bl.a. ledelsescamps, hvor kvindelige ledere er mentorer og i dialog med styrelsens medarbejdere om, hvordan styrelsen kan gøre det attraktivt at blive leder.

e) Aflønning uafhængigt af køn

I Naturstyrelsen aflønnes medarbejderne uafhængigt af køn, og det ønsker vi at fastholde. Derfor følger direktionen hvert år i forbindelse med de årlige lønforhandlinger op på, om der er ligeløn. Målet er, indekstallet for alle faggrupper ikke afviger med mere end +/- 5 fra 100, der er ligevægtpunktet, hvor aflønningen af mænd og kvinder er ens.

Metoder til at nå målet er, at der hvert år, inden de årlige lønforhandlinger påbegyndes, er en dialog med chefer og tillidsrepræsentanter om ligeløn, og inden for hvilke faggrupper, der eventuelt kan være nogle udfordringer, som bør have en særlig opmærksomhed ved den årlige lønforhandling.

Hvem er ansvarlig?

I Naturstyrelsen er HR ansvarlig for at monitorere udviklingen i ligestillingen i styrelsen. Monitoreringen og opstillingen af eventuelle nye mål inden for området sker i tæt samarbejde med direktion, chefgruppe og samarbejdsorganisationen.