

Baseline rapport for Beskæftigelsesministeriet - charter for flere kvinder i ledelse

Som deltagende virksomhed i charter for flere kvinder i ledelse lægger Beskæftigelsesministeriet stor vægt på at skabe og fastholde forudsætninger for, at kvinder og mænd kan deltage i ledelse på lige fod.

Beskæftigelsesministeriet lægger vægt på, at ministeriets arbejde fokuserer på at fremme ligestilling mellem kønnene. Ministeriet er ressortansvarlig for håndhævelse af forbuddet mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og arbejder aktivt med kønsmainstreaming bl.a. i sit lovarbejde. Ministeriets almindelige arbejde for ligestilling er et godt udgangspunkt for arbejdet med kvinder i ledelse.

Kvindes og mænds deltagelse i ledelse i Beskæftigelsesministeriet 1.kvartal 2008:

Ledere

Kønsfordelingen på ledelsesniveauer					
Stillingskategori	Antal mænd	Antal kvinder	I alt	Pct. mænd	Pct. kvinder
Øvrige	1.118	1.953	3.071	36,4%	63,6%
Ledere og specialister	147	150	297	49,5%	50,5%
Chefer	65	43	108	60,2%	39,8%
Topchefer	3	2	5	60,0%	40,0%

Kilde: Personalestyrelsen, Isola

Personalepolitisk indsats til støtte for fortsat ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ledelsen:

- Køns- og ligestillingsaspekter inddrages i enhver form for udøvelse og udvikling af ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold. Det er vores mål at fastholde den nuværende kønsfordeling. Ligestilling inddrages fx i Beskæftigelsesministeriets arbejdspladsvurdering for at sikre, at arbejdsmiljøet fremmer begge køns muligheder for at udvikle deres karriere. Fordelingen af kvinder og mænd i ledelsen følges nøje.

- Ved besættelsen af ledige chefstillinger opfordres begge køn til at søge, og stillingsindholdet beskrives præcist for at tiltrække både kvinder og mænd med de rette kvalifikationer.
- Lønudviklingen mellem kvinder og mænd følges nøje. Efter hver lønforhandling tjekkes, at kvinders og mænds arbejde af samme værdi aflønnes ens.
- Karriereudvikling for både kvinder og mænd er i fokus særligt i form af ledelsesudvikling og talentpleje. Lederne præsenteres for en vifte af ledelsesværktøjer og talentudviklingshold sættes jævnlige i gang.
- Beskæftigelsesministeriets personalepolitik lægger fleksible rammer for et godt samspil mellem arbejdsliv og familie-/fritidsliv for medarbejdere på alle niveauer og understøtter dermed også karrieremulighederne for både mænd og kvinder.
- Udpegning af medlemmer til råd, nævn og bestyrelser følger en fast procedure for at sikre, at kvinder og mænd er ligeligt repræsenteret i planlægning af samfundsmæssig betydning som et led i en forståelse for, at kvinder og mænd skal deltage på lige fod i alle initiativer, der har betydning for udøvelse af ledelse.