

Charter for flere kvinder i ledelse

Baseline-rapport for Finansministeriet

September 2008

Status på kvinder i ledelse i Finansministeriets koncern

Finansministeriets koncern består af fem institutioner; Departementet, Økonomistyrelsen, Slots- og Ejendomsstyrelsen, Personalestyrelsen samt Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling.

Der er en vis alders- og uddannelsesmæssig variation i medarbejdersammensætningen mellem de fem institutioner, hvilket bl.a. skyldes de forskelligartede opgaver, der varetages. Det er dog mest typisk, at cheferne har en akademisk baggrund, og at nye ledere i koncernen derfor rekrutteres blandt AC-medarbejdere. Finansministeriet har derfor valgt at fokusere på denne gruppe i arbejdet med Charter for flere kvinder i ledelse.

Figur 1 i bilag A viser andelen af kvinder blandt mellemledere (kontorchef), ledelse og topledelse i Finansministeriets koncern, mens figur 2 viser andelen af kvinder i AC-stillinger i koncernen.

Kønsfordelingen blandt AC-medarbejderne på fuldmægtig og specialkonsulentniveau er så godt som lige. Blandt chefkonsulenter samt blandt chefer samlet falder andelen af kvinder til hhv. 38,3% og 30,5%. Dette betyder, at den nuværende kønsfordelingen i chefgruppen ikke afspejler kønsfordelingen blandt AC-medarbejderne. Ministeriet har dog gode rollemodeller i form af en lige fordeling af toplederposter mellem de to køn, hvilket vurderes positivt for at fremme andelen af kvinder i ledelse i øvrigt.

På ovenstående baggrund kan det konkluderes, at der er et godt potentiale for at få flere kvinder i ledelse i Finansministeriet. Finansministeriet vil derfor bruge arbejdet med charteret for flere kvinder i ledelse til at skabe yderligere opmærksomhed på at kunne tilbyde rammer, der giver begge køn lyst til at skabe sig en karriere i koncernen.

Nedenfor præsenteres de konkrete initiativer, der vil blive igangsat i forlængelse af Finansministeriets tiltrædelse af Charter for flere kvinder i ledelse.

Finansministeriets arbejde med Charter for flere kvinder i ledelse

Finansministeriet har følgende fokus i arbejdet med at efterleve charterets syv punkter.

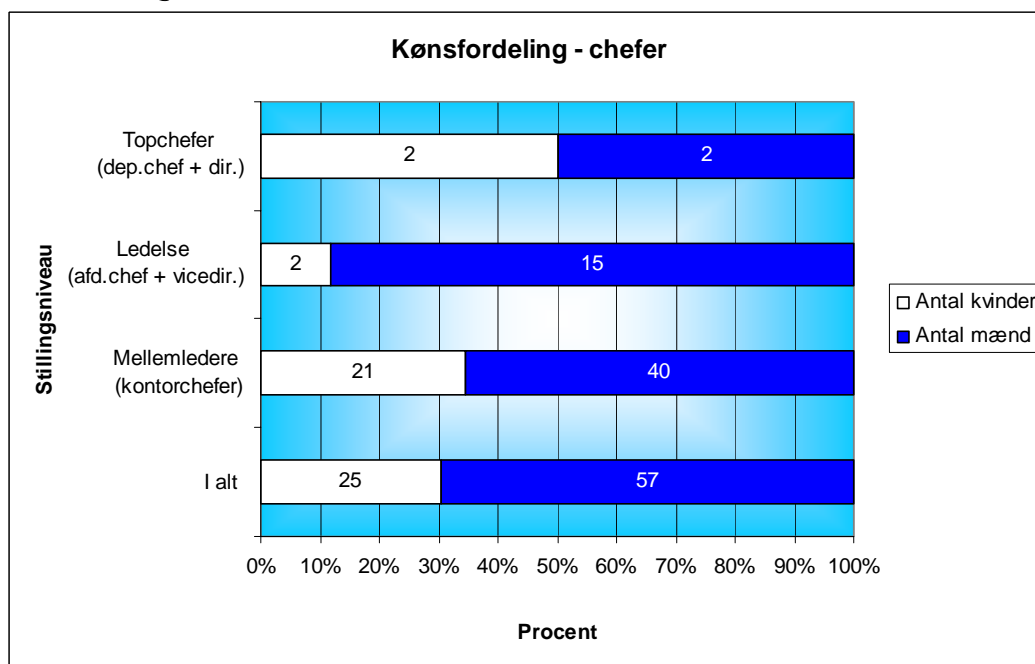
Fokus for finansministeriets arbejde med Charter for flere kvinder i ledelse	
<i>Punkt i Charter</i>	Initiativer i Finansministeriet
<i>At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse eller for at fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.</i>	Der er nedsat en koncernfælles arbejdsgruppe, der skal initiere, planlægge og koordinere indsatsen for flere kvinder i ledelse.
<i>At udvikle og opstille mål og/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.</i>	Finansministeriet vil arbejde på, at tildelingen af førerleder kurser i koncernen for den samlede periode 2009 – 2011 afspejler kønsfordeling blandt de relevante medarbejdergrupper.
<i>At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.</i>	Personalepolitikken i de fire institutioner vil blive gennemgået for at sikre ligestillingsperspektivet og nye politikker mv. vil blive ligestillingsvurderet.
<i>At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.</i>	Finansministeriet vil fortsætte arbejdet med at sikre, at annoncering efter medarbejdere på alle niveauer rettes mod begge køn.
<i>At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.</i>	N/A – se desuden ovenfor.
<i>At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.</i>	Finansministeriet vil arbejde målrettet på at skabe rammer, der fastholder og udvikler ledertalenter af begge køn. Konkrete initiativer vil blive udarbejdet af den koncernfælles arbejdsgruppe.
<i>At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.</i>	Den koncernfælles arbejdsgruppe skal sikre erfaringsudveksling på tværs af koncernen og indhente inspiration udefra.

Bilag A

Kønsfordelingen i Finansministeriets koncern

Figur 1

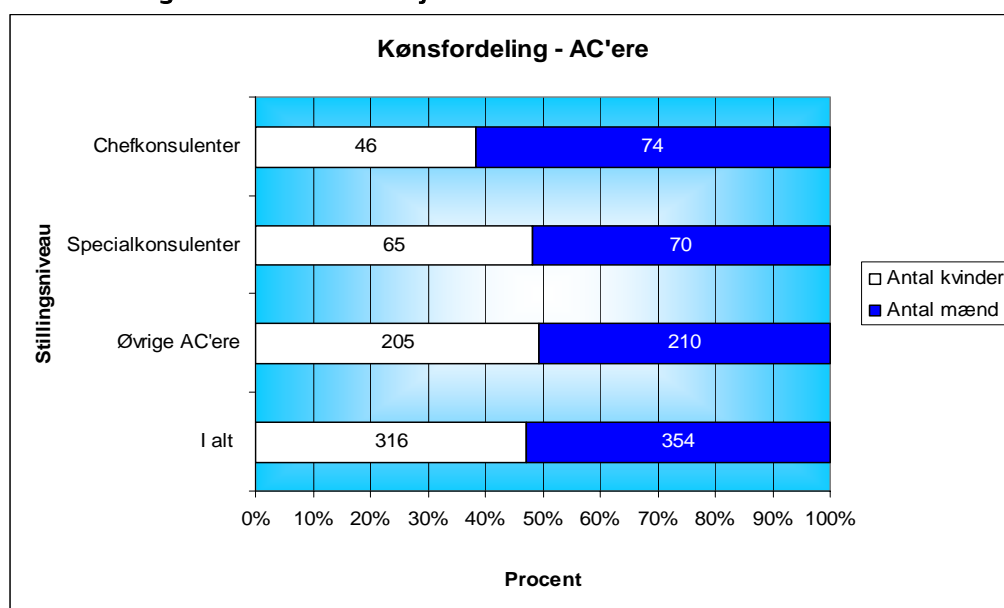
Kønsfordeling blandt chefer i Finansministeriets koncern- – 1. kvartal 2008



Kilde: ISOLA

Figur 2

Kønsfordeling blandt AC-medarbejdere i Finansministeriets koncern – 1. kvartal 2008



Kilde: ISOLA

Anm: Øvrige AC'ere rummer fuldmægtige, samt andre titler til f.eks. ingeniører og arkitekter fra Slots- og Ejendomsstyrelsen