

Fødevareministeriets strategi for en ledelse med lige balance mellem kvinder og mænd

Fødevareministeriet har tilsluttet sig ligestillingsministerens charter for flere kvinder i ledelse, og har i den forbindelse udarbejdet denne strategi for en ledelse med lige balance mellem kvinder og mænd.

Fødevareministeriet består af fem enheder: Departementet, Fødevarestyrelsen, Plantedirektoratet, FødevareErhverv og Fiskeridirektoratet som har et varierende antal af kvinder i ledelsen. Nedenstående tabel er en samlet oversigt over Fødevareministeriets kønsfordeling i ledelsen.

Kønsfordelingen i Fødevareministeriets ledelse		2005	2007	2009
		Antal ledere i alt: 193	Antal ledere i alt: 285	Antal ledere i alt: 352
		Kvinder: 52	Kvinder: 113	Kvinder: 152
		Mænd: 141	Mænd: 172	Mænd: 200
Ledelsesniveauer	Niveau 1 Topchefer. Fx departementschefer, styrelseschefer og adm. direktører.	Antal i alt: 5 Kvinder: 0 % Mænd: 100 %	Antal i alt: 7 Kvinder: 0 % Mænd: 100 %	Antal i alt: 6 K: 0% M: 100 %
	Niveau 2 Chefer. Fx afdelingschefer, underdirektører og kontorchefer	Antal i alt: 74 Kvinder 20,3 % Mænd: 79,7 %	Antal i alt: 95 Kvinder: 41,1 % Mænd: 58,9 %	Antal i alt 93 Kvinder: 41,9 Mænd: 58,1
	Niveau 3 Lederspecialister. Fx gruppeledere og formænd	Antal i alt: 114 Kvinder: 32,5 % Mænd: 67,5 %	Antal i alt: 183 Kvinder: 39,9 % Mænd: 60,1 %	Antal i alt 253 Kvinder: 44,7 Mænd: 55,3
Niveau 4 Øvrige ansatte uden ledelsesansvar	Antal i alt: 2421 Kvinder: 50,4 % Mænd: 49,6 %	Antal i alt: 2868 Kvinder: 56,5 % Mænd: 43,5 %	Antal i alt 2986 Kvinder: 57% Mænd: 43 %	
Antal ansatte i alt		2614 Kvinder: 48,7 % Mænd: 51,3 %	3153 Kvinder: 54,9 Mænd: 45,1	3338 Kvinder: 55,6% Mænd: 44,4 %

Note: Forskellene årene imellem skal bl.a. vurderes på baggrund af de resortændringer der er sket ministerområdets i de konkrete år.

En sammenligning viser, at der fra 2005 til 2007 er sket en markant fremgang for antallet af kvinder i ledelsen. Fremgangen fortsætter ved næste opgørelse i 2009, dog mindre markant.

Udgangspunktet for Fødevareministeriets strategi er, at vi til en hver tid ønsker de bedst kvalificerede ledere uanset køn, alder, etnisk baggrund, religion m.v. Med henblik på at sikre dette er der udarbejdet en ledelsespolitik for Fødevareministeriet. Heri beskrives de kvalifikationer der lægges vægt på ved ansættelse i Fødevareministeriet.

Fødevareministeriet ønsker at sikre mænd og kvinder lige muligheder for en stilling som leder. Den valgte indikator for dette er at antallet af kvindelige ledere på alle niveauer følger kønssammensætningen i ministeriet i øvrigt. Med udgangspunkt i "Charter for flere kvinder i ledelse" har fødevareministeriet opstillet en række konkrete mål og initiativer der kan hjælpe med at opfylde denne strategi om lige balance mellem kvinder og mænd i ledelsen.

Arbejdet med opfyldelse af mål og initiativer er forankret i Gruppen af personaleansvarlige og Fødevareministeriets ligestillingsnetværk. Ligestillingsarbejdet drøftes endvidere af Fødevareministeriets Administrative Ledelse. Mål og initiativer er beskrevet nedenfor.

Mål og måltal for kvinder i ledelse

Lige fordeling

Fødevareministeriet arbejder for, at andelen af kvinder i lederstillinger i de enkelte institutioner svarer til de enkelte institutioners kønssammensætning. Dette baseres på kønssammensætningen indenfor den gruppe hvor ledere typisk kommer fra i den enkelte institution (det vil typisk være AC-gruppen, men er forskelligt fra institution til institution)

Institution	Kønfordeling i institutionens AC-gruppe (evt. m.fl.)		Reel kønfordeling i ledelsen (ledelsesniv. 1 ,2 & 3) 2009 niveau	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Departementet	42%	58%	56%	44%
Fiskeridirektoratet	70%	30%	72%	28%
Fødevareerhverv	45%	55%	64%	36%
Plantedirektoratet	58%	42%	53%	47%
Fødevarestyrelsen	34%	66%	52%	48%

Målsætningen er, at alle institutioner med udløbet af 2015 opnår en kønfordeling der svarer til kønfordelingen i institutionernes AC-grupper.

Lige muligheder

Fødevareministeriet arbejder for at alle medarbejdere uanset deres køn skal opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.

Fødevareministeriet har de senere år oplevet en større andel af kvinder i de personalegrupper, hvorfra ledere oftest rekrutteres. Fødevareministeriets ligestillingsnetværk har i maj 2005 gennemført en undersøgelse af, hvilke medarbejdere, der har deltaget i kurser, som understøtter et videre karriereforløb. Undersøgelsen omfattede årene 2003, 2004 og 2005. Resultatet af undersøgelsen var, at ud af i alt 293 medarbejdere, der i denne periode havde deltaget i et af de kurser, der vurderes at understøtte et videre karriereforløb, var fordelingen på køn 133 mænd og 160 kvinder.

	2003, 2004 & 2005		2010, 2011 & 2012	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Førlederforløb	133	160		
Kønfordeling i AC gruppen i 2005/2010	Det har ikke været muligt at skaffe demografiske data for værdimålingen 2005		242 = 48%	258 = 52%

Fødevareministeriet vil arbejde for en fordeling af deltagerne på førledderuddannelser, der afspejler den kønsmæssige sammensætning i de personalegrupper, der rekrutteres fra til disse uddannelser. Dvs. så vidt mulig samme procentvise fordeling af kvinder og mænd på førledderuddannelser som i gruppen af AC-fuldmægtige og tilsvarende.

Ved Fødevareministeriets Ligestillingsmåling i 2005 indgik følgende udsagn: " Mulighederne for at få en stilling med ledelsesansvar er lige for kvinder og mænd i min institution".

Målet er, at andelen af medarbejdere, der er "helt enig" i udsagnet, stiger, jf. nedenstående tabel.

	2005		2010	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Departementet	61%	39 %	100%	100 %
Fiskeridirektoratet	47%	19 %	60 %	40 %
Plantedirektoratet	61 %	31%	98 %	98 %
Fødevarerhverv	53 %	23 %	75 %	50 %
Fødevarestyrelsen	-		67%	46%

For at vurdere opfyldelsen af dette mål gennemføres en ny ligestillingsmåling i 2010 med samme spørgsmål som ved undersøgelsen i 2005.

Herudover indgår der i det materiale, der benyttes ved MUS og LUS spørgsmål med fokus på ligestilling. Herved får leder og medarbejder en mulighed for at drøfte medarbejderens ønsker til karriereudvikling og eventuelle barrierer herfor, samt hvad der kan gøres for at nedbryde eventuelle barrierer. Da MUS er en fortløbende samtale, vil det ikke være muligt at følge direkte op på resultatet af disse drøftelser.

Personalepolitik

I Fødevareministeriets koncernledelsespolitik fremgår de kompetencer som vores ledere skal besidde uanset køn. I Fødevareministeriets Personalepolitiske paragraf fremgår, at "rekruttering og advancement baseres på åben og saglig vurdering af de samlede kompetencer hos ansøgerne" og at "der er lige muligheder for alle, uanset køn...".

Ansættelsesprocedurer og rekruttering

Fødevareministeriets Koncernledelsespolitik sætter fokus på kvindelige ledertalenter samt uddannelse af nye kvindelige ledere, idet "Ligestillingsaspektet skal sikres opmærksomhed ved udnævnelse af ledere og ved uddannelse af nye ledere". I forbindelse med rekruttering pointeres det endvidere på alle jobopslag, at alle opfordres til at søge uanset køn.

Ved stillingsopslag skal der være opmærksomhed på, at opslaget både med hensyn til form og indhold udformes på en måde, der appellerer til både kvinder og mænd. Dette tilstræbes ved så vidt muligt at lade både en kvinde og en mand gennemlæse stillingsopslaget.

Ved nedsættelse af ansættelsesudvalg skal det tilstræbes, at der så vidt muligt både er kvinder og mænd repræsenteret i udvalget. Udvalgets medlemmer skal tillige være opmærksomme på, at stille samme typer af spørgsmål til kvindelige og mandlige ansøgere og på at stille spørgsmål på samme måde til ansøgere af forskelligt køn – herunder så vidt muligt i samme omfang benytte åbne og lukkede spørgsmål.

Måltal ved anvendelse af headhuntere

Når der gøres brug af headhuntere til rekruttering af ledere tilstræbes det, at minimum halvdelen af kandidaterne skal være kvinder.

Rammer for kvinders karriereudvikling

Fødevareministeriet skaber rammer for at fremme kvinders karriereudvikling: MUS-materialet indeholder spørgsmål i relation til ligestilling, f.eks. spørgsmål om lige adgang til interessante arbejdsopgaver, interesse for en stilling med ledelsesansvar, barrierer for at have lyst til en stilling med ledelsesansvar og barrierer for "synlighed" i forhold til chefen. Endvidere er der i hver enkelt institution ledelsesfora, der skal fungere som dialogforum, der lægger vægt på at fremme ledelsens funktion som et team og hvor den enkelte leder derved kan få opbakning og informationsudveksling. Nye ledere tilbydes lederuddannelse, coaching og en mentorordning.

Erfaringsudveksling om charter for flere kvinder i ledelse

Fødevareministeriet forpligter sig til at netværke og erfaringsudveksle med andre virksomheder, der har underskrevet charteret, således at vi kan opnå større resultater i arbejdet for at få flere kvinder i ledelse. Fødevareministeriets ligestillingsnetværk tager konkrete initiativer til netværk og erfaringsudveksling.