

Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse

Dato: 19. november 2008

Kontor: Sekretariatet

J.nr.: 2008-0399-230

Sagsbeh.: lgz

Fil-navn: Baseline Charter for flere kvinder i ledelse.

**Baseline rapport for Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse
Charter for flere kvinder i ledelse****Baggrund:**

Målet for ligestillingspolitikken i departementet er at fastholde og videreudvikle departementet som en arbejdsplads, hvor medarbejderne uanset køn, alder og etnisk tilhørsforhold tilbydes lige og gode muligheder med hensyn til attraktive arbejdsopgaver, løn, efteruddannelse, fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og muligheder for at få et udviklende arbejde. Ligestillingshensyn inddrages blandt andet i forhold til stillingsbesættelser, i beslutninger om adgangen til efteruddannelse og jobudvikling og i forhold til lønpolitikken.

Som et naturligt led i arbejdet med ligestilling har departementet valgt at tilslutte sig Charter for flere kvinder i ledelse og har herved blandt andet forpligtet sig til at arbejde for at sikre flere kvinder i ledelse eller fastholde en balance.

Målsætning:

Fordelingen af mænd og kvinder i departementet 3. kvartal 2008.

Stillingskategori	Antal mænd	Antal Kvinder	I alt	Pct. mænd	Pct kvinder
Topchef	1	0	1	100 %	0 %
Afdelingschef	2	0	2	100 %	0 %
Kontorchef	9	1	10	90 %	10 %
Chefkonsulent	2	9	11	18 %	82 %
Specialkonsulenter	6	6	12	50 %	50 %
Øvrige	31	78	109	28 %	72 %
I alt	51	94	145	35 %	65 %

Kilde: Isola 3. kvartal 2008

Det er departementets mål, at tilstræbe, at andelen af kvinder i ledelsen på kontorchef og afdelingschef niveau øges med 1 kvindelig chef inden 2010. Dette vil ske via 3 konkrete indsatsområder.

1. Inddrage hensyn der kan støtte målsætningen om flere kvinder i ledelsen som et aspekt ved udarbejdelsen/revision af personalepolitikker.
2. Sikre et godt grundlag for at rekruttere kvindelige ledere via branding – og synliggørelse – af departementet som en attraktiv arbejdsplads.
3. Fastholde og udvikle kvindelige ledertalenter.

Konkrete initiativer for at nå målsætningerne:

1. Ved udarbejdelse af personalepolitikker:

Ved udarbejdelse af nye eller revision af eksisterende personalepolitikker inddrages aspekter, som sikrer et personalepolitisk spillerum, som appellerer til kvinder, herunder potentielle kvindelige ledere, og herved er med til at støtte op om og sikre lige karrieremuligheder. Det gælder alle relevante politikområder, men særligt i relation til delpolitikker om ansættelse, lønpolitik, kompetenceudvikling, karriereafklaring og balance mellem familie og arbejdstid.

2. Sikre et godt grundlag for at kunne rekruttere kvindelige ledere på kort og lang sigt:

Initiativer for at styrke og målrette rekrutteringsindsatsen:

- Der fokuseres på, at stillingsopslag, såvel sprogligt som i layout, appellerer til både mænd og kvinder.
- Ved opslag af ledige stillinger fremhæves elementer, som har fokus på at profilere de attraktive arbejdsvilkår i departementet, herunder karrieremuligheder, for begge køn.
- Ved opslag af ledige stillinger opfordres alle kvalificerede ansøgere til at ansøge om stillingen, og der overvejes ansøgere af begge køn. Ved besættelse af lederstillinger udarbejdes statistik over antal interne og eksterne ansøgere fordelt på køn.
- Ved stillingsbesættelser søges så vidt muligt indkaldt ansøgere af begge køn.

Kommunikation:

- Ved kommunikation på inter-/intranettet sættes der fokus på attraktive arbejdsvilkår og mulighederne for karriereudvikling i departementet.
- Ved deltagelse på udvalgte karrieredage/messer mv. sikres det, at departementet er synligt for kommende potentielle lederemner.

3. Fastholdelse og udvikling af kvindelige ledertalenter:

Der arbejdes systematisk med at udvikle ledertalenter bl.a. via de årlige personaleudviklingssamtaler, og der kan bl.a. træffes konkrete aftaler om den enkelte medarbejders udviklingsbehov og ønsker mellem medarbejder og chef/sekretariatet.

Initiativerne omfatter herudover:

- Udarbejdelse af nyt medarbejderudviklingskoncept (MUS) med fokus på afklaring af ønsker omkring ledelse.
- Afholdelse af førlederkurser/projektlederkurser suppleret med konkret projekt omkring ledelse i et kontor, for op til 10 deltagere.
- Temaet/målsætningen indgår drøftes i chefgruppen.
- Afholdelse af temamøder om relevante ledelsesemner.
- Mulighederne for at etablere mentorordning for kvindelige ledere undersøges
- Mulighederne for at etablere netværk for kvindelige ledere og/eller kvindelige ledertalenter på ministerområdet overvejes.

Opfølgning/synliggørelse af indsatsen:

Der følges løbende op på målsætningen og status drøftes og evalueres løbende i chefgruppen og på SU, hvor det også drøftes, om der er behov på andre/yderligere initiativer.