

Koncernafdelingen

Frederiksholms Kanal 21
1220 København K.
Tlf. 3392 5000
Fax 3392 5547
E-mail uvm@uvm.dk
www.uvm.dk
CVR nr. 20-45-30-44

Baselinerapport

Undervisningsministeriets departement har tiltrådt Charter for flere kvinder i ledelse og vil fremover have fokus på at efterleve charterets punkter.

7. november 2008

Sags nr.:

086.467.041

Status på den kønsmæssige fordeling på i Undervisningsministeriets departement..

Som det fremgår af tabellen nedenfor, er der i departementet ansat flere mænd end kvinder på ledelsesniveau. Det fremgår ikke direkte af tabellen, men på kontorchefniveau (lønramme 37) er der ansat omtrent lige mange mænd og kvinder, mens der på højere niveau er en væsentlig overvægt af mandlige chefer, idet der kun er én enkelt kvinde indplaceret over lønramme 37.

Flere af stillingerne i lønramme 38 og derover er forholdsvis nybesatte, hvorfor der ikke kan forventes opslag af disse stillinger inden for en kort tidshorisont.

Tabel.

Periode: 3. kvartal 2008

Stillingsniveau	Kvinder	Mænd	Hovedtotal	Kvinder %	Mænd %
Øvrige (uden for lønramme)	257	163	420	61,2	38,8
35 - 36	38	55	93	40,9	59,1
37 - 38	14	23	37	37,8	62,2
39- 42	0	2	2	0,0	100,0
Hovedtotal	309	243	552	56,0	44,0

Kilde: ISOLA

Hvis man ser på det interne rekrutteringsgrundlag, er der i alt 93 konsulenter i lønramme 35 og lønramme 36. Heraf er 55 mænd og 38 er kvinder.

Den kønsmæssige fordeling af ansatte under lønramme 35 viser også en væsentlig overvægt af kvindelig ansatte. Det må derfor konkluderes, at der er et godt potentiale for på sigt at få flere kvinder i ledelsen i Undervisningsministeriets departement eller understøtte ledelsesmæssige karrieremuligheder udenfor ministeriet.. For at få flere kvinder i departementets ledelse vil vi opstille kvalitative mål og skabe rammer, der giver begge køn lyst og mulighed til at skabe sig en ledelsesmæssig karriere i ministeriet. Fokus vil være på følgende indsatsområder i charteret:

Indsatsområder

Punkt i charter: At udarbejde en strategi for eller plan for at få flere kvinder i ledelse eller for at fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.

Initiativ

Opgaven vil blive forankret hos ledelsen. Ligestillingsnetværk med repræsentanter fra alle departementets afdelinger inddrages.

Punkt i charter: At udvikle og opstille mål og/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et afsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.

Initiativ

Vi vil arbejde på, at flere kvinder deltager i aktiviteter, der kvalificerer til lederstillinger, og dermed indgår i talentpools. Vi vil følge udviklingen heraf ved at foretage en årlig måling.

Punkt i charter: At sikre en personalepolitik som fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder.

Initiativ

Vi vil udbygge vores personalepolitik fra 2007 med en delpolitik om ligestilling, som blandt andet skal understøtte karrieremulighederne for både mænd og kvinder.

Punkt i charter: At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.

Initiativ

Vi vil bestræbe os på, at vores stillingsannoncer, herunder til lederstillinger, appellerer til både mænd og kvinder. Vi vil endvidere sørge for, at ansættelsesudvalget kommer til at bestå af både kvinder og mænd, og at de ansøgere, der indkaldes til samtale, afspejler kønsfordelingen blandt ansøgerne.

Punkt i charter: At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Initiativ

Kontorcheferne skal være opmærksomme på, om der blandt medarbejderne er kvinder, der må anses for at have potentiale til at blive ledere. MUS- konceptet tilpasses, så det sikres, at alle medarbejdere bliver spurgt om deres ønsker for karriereudvikling og interesse for lederstilling på kort eller langt sigt.

Vi vil sætte mere fokus på differentieret feedback, idet der er forskel på feedback til mænd og kvinder.

Vi vil etablere mentorordninger og understøtte netværk, hvor begge køn er repræsenteret.

Vi vil arbejde for, at arbejdstiden for ledere tilrettelægges på en sådan måde, at kvinder ikke af den grund udelukkes fra at blive ledere.

Vi vil benytte vores intranet til at gøre opmærksom på de muligheder, der er i ministeriet for karriereudvikling, herunder artikler med ledere, der kan være rollemodeller.

Vi vil udarbejde relevant talmateriale til brug for arbejdet med at få flere kvinder i ledelsen, f.eks. om aldersfordelingen blandt medarbejdere og ledere.

Opfølgning

Der vil løbende blive fulgt op på indsatsen i ministeriet.