

Status-rapport for Beskæftigelsesministeriet - Charter for flere kvinder i ledelse 2011

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.

Beskæftigelsesministeriets arbejde fokuserer på at sikre lige vilkår og muligheder for begge køn. Ministeriet er ressortansvarlig for håndhævelse af forbuddet mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og arbejder aktivt med kønsmainstreaming bl.a. i sit lovarbejde. Ministeriets arbejde udadtil fungerer som et godt afsæt til ministeriets eget interne arbejde med kvinder i ledelse.

Mål i baseline-rapporten fra 2008

I 2008 var kønsfordelingen blandt ledere i Beskæftigelsesministeriet henholdsvis 50 % kvinder og 50 % mænd på leder- og specialistniveau samt 40 % kvinder og 60 % mænd på toplederniveau, jf. tabel 1. Ministeriets mål i baseline-rapporten fra 2008 var at fastholde denne sammensætning.

Status i 2011

Der er siden 2008 sket en fremgang i antallet af kvinder i ledende stillinger, jf. tabel 1, og målet om at fastholde den daværende fordeling er således mere end opfyldt. Dette ses som et positivt resultat af, at fokus på ligestilling og kvinder i ledelse allerede er i drift i ministeriet, og at kønsmainstreaming dermed finder sted i praksis. Ministeriets initiativer afspejler dette.

Det er derfor Beskæftigelsesministeriets overordnede mål fremadrettet at fastholde den nuværende kønsfordeling. Ministeriets indsats vil fokusere på at arbejde aktivt på fortsat at sikre gode muligheder for begge køn og dermed fastholde ligestillingen i Beskæftigelsesministeriet.

Kønsmainstreaming er i den forbindelse et godt værktøj, idet personalepolitiske initiativer vurderes i forhold til hvordan de påvirker både kvindelige og mandlige medarbejders arbejdssituation.

**Tabel 1: Kvinders og mænds deltagelse i ledelse i Beskæftigelsesministeriet
1. kvartal 2011**

Kønsfordelingen på ledelsesniveauer¹							
Stillingskategori	Antal mænd	Antal kvinder	I alt	Mænd pct.	Kvinder pct.	Mænd pct. (2008)	Kvinder pct. (2008)
Øvrige	675	1.144	1.819	37,1 %	62,9 %	36,4 %	63,6 %
Ledere og specialister	123	164	287	42,9 %	57,1 %	49,5 %	50,5 %
Chefer	48	47	95	50,5 %	49,5 %	60,2 %	39,8 %
Topchefer	4	3	7	57,1 %	42,9 %	60,0 %	40,0 %

Personalestyrelsen, ISOLA, 2011

Ligeløn

Hvert år udarbejdes statistik over lønniveauet for mænd og kvinder i Beskæftigelsesministeriets departement. Denne statistik drøftes i Samarbejdsudvalget. Senest er der udarbejdet statistik for 4. kvartal 2010, se tabel 2.

Når de bagvedliggende data analyseres, fremgår det, at forskellen i lønniveau i nogle af grupperne hovedsagligt skal forklares med anciennitetsforskelle. Der er således ikke tegn på, at der er en generel væsentlig lønmæssig forskel mellem kvinder og mænd i departementet.

Tabel 2: Kvinders og mænds gennemsnitsløn fordelt på stillingsbetegnelse i Beskæftigelsesministeriets departement

Ligeløn i Beskæftigelsesministeriets departement					
Gennemsnitsløn og stillingsbetegnelse	Mænd årsværk	Kvinder årsværk	Mænd løn samlet	Kvinder løn samlet	Kvinder indeks i forhold til mænd
Fuldmægtig	8,9	18,8	496.018	540.939	109
Specialkonsulent	9,0	9,5	642.168	622.053	97
Chefkonsulent	5,0	12,0	753.834	697.775	93
Kontorchef	3,0	3,0	1.013.532	948.268	94

ISOLA, 4. kvartal 2010, dep., ligelønsrapport, samlet løn er ekskl. genetillæg.

Personalegrupper under 3 årsværk pr. køn medregnes ikke og vises ikke i tabellen.

¹ Antallet af medarbejdere er reduceret betragteligt i forhold til Baseline 2008. Dette skyldes primært at beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene er overdraget til kommunerne og ikke længere forankret i Beskæftigelsesministeriet.

Initiativer, der sikrer fortsat ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ledelsen

Som beskrevet i den tidligere baseline-rapport fra 2008 har

Beskæftigelsesministeriet en række personalepolitiske indsatser, der understøtter en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ledelsen. Køns- og ligestillingsaspekter er en integreret del af enhver form for arbejde med ledelses-, organisations og kompetenceudvikling, samt personalepolitik og samarbejdsforhold. Fordelingen af kvinder og mænd i ledelsen følges nøje.

Følgende initiativer kan nævnes:

- Beskæftigelsesministeriets talentudviklingsprogram sætter særligt fokus på at udvikle et bredt spektrum af talenter. Det skaber gode muligheder for både kvinder og mænds videre udvikling, hvad enten det er i en faglig, personlig eller ledelsesorienteret retning. Talenthold 4 er netop startet og deltagerne, som er udpeget af koncernledelsen, fordeler sig på 75 % kvinder og 25 % mænd.
- Beskæftigelsesministeriet deltager i et forskningsprojekt, hvor ledelsesmodellen Leadership Pipeline skal afprøves i praksis. Leadership Pipeline-modellen indebærer dels, at der er klare beskrivelser af succeskriterier på det givne ledelsesniveau, dels at der er opmærksomhed på fortsat at have en synlig portefølje af ledelsestalenter. Det betyder, at ministeriet sikrer en fødekæde af fremtidige ledere, fordi der er stort fokus på identificere og udvikle potentielle ledere med de rette kvalifikationer.
- Der er i 2011 iværksat et projekt om re-udvikling af Beskæftigelsesministeriets MUS-koncept, hvor der især vil være fokus på effekt og proces. Tanken bag dette er, at der også fremadrettet skal skabes rum for at diskutere arbejdsopgaver og –miljø, trivsel, samt at både mænd og kvinder får lejlighed til at drøfte eventuelle lederambitioner og –potentiale.
- LUS spiller en vigtig rolle i forhold til lederes karriereplanlægning og –udvikling. I den årlige samtale med den enkelte leder lægges der op til en drøftelse af både opnåede resultater, samarbejde, m.v., samt om lederens fremtid. Det er således det naturlige forum at drøfte lederens eventuelle ambitioner om ledelse på et højere niveau, herunder at diskutere mulige barrierer. En sådan drøftelse kan være med til at give både mænd og kvinder med yderligere lederpotentiale et incitament til at søge videre ”op ad karrierestigen”.
- Siden 2007 har BM gennemført et obligatorisk ledelsesudviklingsforløb for alle chefer i lønramme 36 (med personaleansvar) og 37. I januar 2011 startede det sidste hold, hvorefter alle kontorchefer i BM vil have gennemført forløbet. Et af elementerne i ledelsesudviklingen har været individuel coaching, hvor den enkelte leder har sat fokus på deres særlige styrker og udfordringer.