



Dato: 3. marts 2009
Kontor: Personalekontoret
Sagsnr.: 2008-030-0099
Dok.: RFS40341

Rapport om Justitsministeriets tiltrædelse af Charter for flere kvinder i ledelse

1. Justitsministeriets departement tiltrådte i september 2008 charter for flere kvinder i ledelse.

I forlængelse heraf har Justitsministeriet udarbejdet denne rapport, der indeholder statistik over den aktuelle andel af kvinder i ledelsen i Justitsministeriets departement, konkrete mål/måltal for departementet og en kort beskrivelse af aktiviteter, departementet vil iværksætte.

2. Kønsfordelingen i departementet på de forskellige ledelsesniveauer er pr. 17. februar 2009:

	Antal mænd	Antal kvinder	Andel mænd	Andel kvinder
Øverste ledelse	5	2	71 %	29 %
Kontorchefer	6	6	50 %	50 %
Konsulenter	10	10	50 %	50 %
Hele ledelsesgruppen	21	18	54 %	46 %
Medarbejdere uden ledelsesansvar	42	67	38,5 %	61,5 %

Den eksisterende politik på området er blandt andet fastlagt ved departementets overordnede personalepolitik og ligestillingspolitik.

I departementets overordnede personalepolitik hedder det bl.a., at

”Vi sætter opgaveløsning og uddannelse i centrum. Vi tilstræber herudover, at medarbejdersammensætningen afspejler det omgivende samfund, og at departementet som arbejdsplads af alle – uanset køn, alder, handicap, familiemæssig status, religion, etnisk oprindelse, arbejdsevne eller andre forskelle – opleves som rummelig og fleksibel. Hvis det i den konkrete situation er foreneligt med en god og effektiv opgavevaretagelse, er vi imødekommende over for at opfylde særlige behov for at understøtte mangfoldighed. Vi er også indstillet på at tage

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

særlige hensyn til livsfaser og livsbetingelser, og vi lægger betydelig vægt på, at alle medarbejdere udviser åbenhed, respekt og tolerance i forhold til deres kolleger.

Vi er åbne over for medarbejdernes behov for fleksibilitet på arbejdspladsen, men lægger samtidig vægt på, at forventningen om fleksibilitet er gensidig. Arbejdet skal tilrettelægges, så behovet for saglighed, grundighed og kvalitet i opgaveløsningen søges forenet med medarbejdernes behov for en fleksibel og familievenlig arbejdsplads. Ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal der så vidt muligt tages hensyn til medarbejdere med familiemæssige forpligtelser, men vi lægger også vægt på, at dette ikke påvirker arbejdsbelastningen for de øvrige medarbejdere.

Vi tilstræber at planlægge arbejdet, så alle kan have en fornuftig arbejdstid, og det skal være muligt at kombinere et job- og karriereforløb i Justitsministeriets departement med et familie- og fritidsliv. En medarbejders afholdelse af barselsorlov, omsorgsdage mv. begrænser således ikke den pågældendes udviklingsmuligheder.”

Af departementets ligestillingspolitik fremgår bl.a. følgende:

”Departementet stræber mod en arbejdsplads, hvor både kvindelige og mandlige ressourcer kan supplere hinanden bedst muligt. Det er i den forbindelse departementets grundholdning, at kvinder og mænd er lige værd, men dermed ikke sagt, at alle nødvendigvis skal behandles ens i alle aspekter af arbejdslivet.

Alle medarbejdere - mænd og kvinder - er forskellige og har individuelle erfaringer, forudsætninger og ønsker. Ligestillingsarbejdet i departementet er derfor koncentreret om, at alle ansatte uanset køn har lige muligheder for løn, arbejdsvilkår, faglig og personlig udvikling.

Det er i den forbindelse væsentligt for departementet som en moderne arbejdsplads i den centrale statsforvaltning, at omverdenen og den enkelte medarbejder har fuld tillid til, at muligheden for ansættelse, uddannelse, løntillæg, indflydelse og avancement m.m. ikke er afhængig af køn.

Personalemæssige spørgsmål som disse, der på forskellige niveauer indebærer skøn, vil blive vurderet og afgjort på grundlag af den enkelte persons kvalifikationer, funktioner og personlige egenskaber.

Departementet udøver ikke positiv særbehandling over for et køn, men vil ved rekruttering, rokering og avancement m.m. tilstræbe en ligelig kønsfordeling. Ligestillingsaspektet er i disse tilfælde et moment blandt flere, der indgår i en samlet vurdering, hvor hovedvægten lægges på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber.

Af samme årsag har departementet valgt ikke at fastsætte konkrete kvantitative mål for kønsfordelingen ved rekruttering, rokering, avancement mv. Departementet vil dog til enhver tid stræbe mod en repræsentativ kønsfordeling i alle personalemæssige forhold.”

Justitsministeriets ledelsesudviklingsstrategi understøtter talentudvikling generelt på ministerområdet med henblik på at skabe flere kvalificerede ledere både blandt mænd og kvinder.

3. Justitsministeriets departement anser det for bedst for såvel mænd som kvinder at blive udvalgt til en lederstilling på baggrund af kvalifikationer frem for organisationens ønske om at opfylde et bestemt måltal. Med afsæt i departementets ligestillingspolitik bør en indsats derfor fokusere på at skabe lige muligheder for kvinder og mænd i ledelse eller på vej til ledelse frem for at fastlægge konkrete måltal.

Den faktiske fordeling mellem kvinder og mænd på ledelsesposterne i departementet viser en lille overvægt af mænd i ledelsesgruppen.

Justitsministeriets målsætning er, at fastholde en lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsegruppen.

Justitsministeriet vil i første omgang fokusere på en kortlægning af mulige barrierer for ledelse og gennemføre en undersøgelse, der omfatter begge køn. Undersøgelsen skal afdække, hvilke barrierer der eksisterer i relation til, at departementets kvindelige – og mandlige – talenter avancerer til ledende poster. Undersøgelsen skal også fremadrettet afdække motivation og fastholdelseskriterier frem mod lederjobbet.

Undersøgelsen skal skabe et bedre fundament for at identificere de udviklingstiltag, der er nødvendige for at realisere charterets målsætning og departementets politik om lige muligheder for kvinder og mænd i forhold til et lederjob. Undersøgelsen er tilrettelagt med henblik på at sikre medarbejdernes involvering, engagement og ejerskab i processen fremadrettet.

Undersøgelsen gennemføres af konsulentfirmaet Protocol og baserer sig på fokusgruppeinterviews med et bredt udsnit af medarbejdere og ledere i departementet (ca. 40 personer i alt) fordelt efter anciennitet, ledelsesfunktioner og køn.

De planlagte fokusgruppeinterviews vil blive gennemført primo 2009, og resultatet af undersøgelsen vil blive præsenteret og drøftet på Justitsministeriets ledelseskonference den 5.-6. marts 2009.