



Dato: 14.01.09

Rapport om Charter for flere kvinder i ledelse

Klima- og Energiministeriet er et nyt ministerium, der blev oprettet den 23. november 2007. Ministeriet har tiltrådt ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse. Ministeriet har opgjort den aktuelle andel af kvindelige ledere og har afdækket, hvilke aktiviteter der er igangsat/vil blive igangsat samt hvilke mål, der skal nås for at bane vejen for flere kvindelige ledere i ministeriet.

1. Statistik

I departementet er der ansat ca. lige mange mænd og kvinder, og chefstillingerne er ligeligt fordelt mellem kønnene. Danmarks Meteorologiske Institut (DMI) og De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) er forskningstunge institutioner indenfor det naturvidenskabelige område og rekrutteringsgrundlaget består af flere mænd end kvinder. På GEUS er 35,8 % af de ansatte kvinder, mens 6,3 % af cheferne er kvinder. På DMI er 31,1 % af de ansatte kvinder, mens 14,3 % af cheferne er kvinder. I Energistyrelsen (ENS) er der ansat lige mange mænd og kvinder. I Energistyrelsen er 29,4 % af cheferne kvinder. Den nøjagtige aktuelle andel af kvinder i ledelse fordelt på hhv. hele ministerområdet og på institutionsniveau fremgår af statistikken under punkt 3.

2. Tiltag, aktiviteter og mål

Fokus på karriereudvikling

GEUS er i gang med en række fokusgruppe interviews, hvor der tales med medarbejdergrupper om karriereveje og ønsker hertil. I interviewene bliver det forsøgt at afdække mulighederne for at få banet vejen for flere kvindelige seniorforskere og ledere.

DMI igangsætter i 2009 et projekt, der skal afdække de muligheder og barrierer, der eksisterer for at få flere kvinder i ledelse. Projektet er tværministerielt med deltagelse fra GEUS og Energistyrelsen.

Dette projekt skal ses i sammenhæng med et karriereudviklingsforløb, som DMI ønsker at påbegynde. Baggrunden for at igangsætte et karriereudviklingsforløb er til dels ønsket om flere kvinder i ledelse, men ligeledes som tiltag for at fastholde dygtige medarbejdere. Formålet med karriereudviklingsforløbet er at give medarbejdere med potentiale mulighed for at arbejde henimod at blive ledere. Forløbet forventes at løbe over to år.

Det overvejes pt., om der på tværs af ministerområdet skal arbejdes med karriereudvikling. I overvejelserne indgår etablering af en projektgruppe vedrørende et fælles karriereudviklingsforløb.

Måltal

Departementet:

50 % af deltagerne på førleder- og projektlederkurser i departementet i perioden 2009-2011 er kvinder.

GEUS:

50% af deltagerne på GEUS' projektlederkursus i perioden 2009-2011 er kvinder.

DMI:

50 % af deltagerne i DMI's karriereudviklingsforløb i 2009 er kvinder.

Energistyrelsen:

50 % af deltagerne på førlederkursus i ENS i 2009 er kvinder.

Ligestillingspolitik

I departementet vil der blive udarbejdet en ligestillingspolitik enten som en del af den overordnede personalepolitik eller som en selvstændig politik. En ligestillingspolitik kunne f.eks. indeholde en regel om, at der skal sendes lige mange mænd og kvinder på førleder kursus. I Energistyrelsen er ligestillingsarbejdet en integreret del af det personalepolitiske arbejde. Energistyrelsen vil i 2009 udarbejde en konkret handlingsplan, der skal sigte mod en ligelig repræsentation af mænd og kvinder på alle niveauer.

Lønpolitik

I departementet arbejdes der med en tilføjelse til lønpolitikken, hvor det indskrives, at der hvert år efter de årlige lønforhandlinger laves en kønsopdelt lønstatistik, hvor fordelingen af lønforbedringerne opgøres.

3. Statistik Klima- og Energiministeriet 3 kv. 2008 ¹

Side 3/4

Hele ministerområdet

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	499	347	846	59,0	41,0
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	72	29	101	71,3	28,7
Chefer (Lønramme 37-38)	36	10	46	78,3	21,7
Topchefer (Lønramme 39-42)	3	0	3	100,0	0,0
I alt	610	386	996	61,2	38,8

* Heraf er 21 mænd ledere og 3 kvinder ledere.

Departementet

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	25	31	56	44,6	55,4
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	12	6	18	66,7	33,3
Chefer (Lønramme 37-38)	4	3	7	57,1	42,9
Topchefer (Lønramme 39-42)	1	0	1	100,0	0,0
I alt	42	40	82	51,2	48,8

* Ingen ledere.

Energistyrelsen

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	76	92	168	45,2	54,8
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	23	14	37	62,2	37,8
Chefer (Lønramme 37-38)	11	5	16	68,8	31,3
Topchefer (Lønramme 39-42)	1	0	1	100,0	0,0
I alt	111	111	222	50,0	50,0

* Ingen ledere.

Danmarks Meteorologiske Institut (DMI)

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	216	108	324	66,7	33,3
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	22	1	23	95,7	4,3
Chefer (Lønramme 37-38)	6	1	7	85,7	14,3
I alt	244	110	354	68,9	31,1

* Heraf er 19 mænd ledere og 1 kvinde leder.

De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	176	109	285	61,8	38,2
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	12	3	15	80,0	20,0
Chefer (Lønramme 37-38)	14	1	15	93,3	6,7
Topchefer (Lønramme 39-42)	1	0	1	100,0	0,0
I alt	203	113	316	64,2	35,8

¹ Kilde: Isola, 3. kv. 2008

* Heraf er 1 mand leder og 2 kvinder ledere.

Nordsøenheden

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	0	1	1	0,0	100,0
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	1	4	5	20,0	80,0
Chefer (Lønramme 37-38)	1	0	1	100,0	0,0
I alt	2	5	7	28,6	71,4

* Ingen ledere.

Energiklagenævnet

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	0	4	4	0,0	100,0
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	1	1	2	50,0	50,0
I alt	1	5	6	16,7	83,3

* Heraf er 1 mand leder.

Elsparefonden

Stillingsniveau	Antal personer			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	6	2	8	75,0	25,0
Ledere og specialister (Lønramme 35-36) *	1	0	1	100,0	0,0
I alt	7	2	9	77,8	22,2

* Ingen ledere.