

## NOTAT

23. juni 2008

Eksp.nr. 549401

/hva-dep

### Charter for flere kvinder i ledelse

Idet der henvises til Ligestillingens brev af 4. april 2008 er her en status for Økonomi- og Erhvervsministeriets arbejde med charter for flere kvinder i ledelse.

Ministeriet har indarbejdet implementeringen af charteret i koncernens arbejdsplan for 2008/2009. Ministeriet udarbejder hvert år et arbejdsprogram delt op i en faglig og en organisatorisk del. Arbejdsprogrammet dækker hele ministeriets organisation, dvs. departementet og de 9 styrelser.

I arbejdsprogrammet 2008/2009, der endeligt besluttes af ministeriets øverste ledelse efter sommerferien, indgår implementeringen af charteret.

Såvel ministeriets koncerngruppe (direktørerne for styrelserne samt departementets direktion) som personale/HR-cheferne i ministeriet arbejder p.t. med charteret.

Senest har koncerngruppen inviteret vicedirektør i Dans Industri, Bolette Christensen, til dialog/inspiration om charteret og mangfoldighed i ledelse.

Ministeriet har på indeværende tidspunkt ikke endeligt besluttet de konkrete initiativer til indholdsudfyldelse af charteret, men overvejer bl.a. følgende:

Mål i chartret: At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance, samt igangsætte initiativer herfor.

Initiativer til opnåelse af målet:

At udvalgte chefer i koncernen bliver "ligestillingsambassadører", hvilket bl.a. indebærer at sikre en lokal drøftelse af ligestilling, og at fastholde fokus på ligestilling i implementering af ministeriets "principper for god ledelse".

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

Initiativer til opnåelse af målet:

At opsætte måltal for andelen af kvinder i chefstillinger samt at der er ca. 50% kvindelige deltagere på Økonomi- og Erhvervsministeriets talentudviklingskursus "Ledelse – noget for mig?".

Mål i chartret: At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.

Initiativer til opnåelse af målet:

Ministeriets concernpersonalepolitik skal revideres, og arbejdet forventes at starte ultimo 2008, og der vil i den forbindelse blive indarbejdet ligestillingsaspekter i de relevante områder, så det sikres at karrieremulighederne er lige.

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

Initiativer til opnåelse af målet:

Der bliver arbejdet videre med "Det gode stillingsopslag", så annonceringen appellerer til både kvinder og mænd. Endvidere overvejes en interviewguide til ansættelsessamtaler.

Økonomi- og Erhvervsministeriet forudsætter i øvrigt løbende at være i dialog med såvel Ligestillingsafdelingen som charter-deltagerne med henblik på udveksling af erfaringer og resultater, ligesom vi forestiller os at deltage i et samarbejde omkring konkrete initiativer, for eksempel "gå-hjem-møder", om kvinders karriereudvikling.

Til orientering vedlægges statistik over kvinder i lr. 35-42.

Med venlig hilsen

Henrik Vagner  
HR-chef

**NOTAT**

**Kønsfordelingen i ØEM i lr. 39/42 til og med lr. 36/Chefkonsulent med kontorchefstatus pr. 1. juni 2008.**

Institution	Lr. 39/42			Lr. 38			Lr 37			Lr. 36/ Chefkons med kt.-status		
	M	K	%	M	K	%	M	K	%	M	K	%
<b>DEP</b>	1		100 - 0	3	1	75 - 25	10	4	71- 29	2		100 - 0
<b>DST</b>	1		100 - 0	2	2	50 - 50	18	2	90 - 10			0
<b>EBST</b>	2		100 - 0	3		100 - 0	6	4	60 - 40	2	4	33 - 66
<b>EogS</b>	1		100 - 0	2	1	66 - 33	3	7	30 - 70	1	2	33 - 66
<b>FT</b>	1		100 - 0	2	1	66 -33	11	2	84 - 16		1	0 - 100
<b>FS</b>		1	0 -100	1		100 - 0	3	2	6 - 40	1		100 - 0
<b>KS</b>		1	0 -100	3		100 - 0	8	2	90 - 10	2	2	50 - 50
<b>PVS</b>	1		100 - 0	2		100 - 0		4	0 - 100	5	8	38 - 62
<b>SIK</b>	1		100 - 0	1		100 - 0	1		100 - 0		3	0 - 100
<b>SFS</b>	1		100 -0	2		100 - 0	7	3	70 - 30	3	6	33 - 66
<b>ØEM</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>82 - 18</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>80 - 20</b>	<b>67</b>	<b>30</b>	<b>69 - 31</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>38 - 62</b>

**NOTAT**

**Kønsfordelingen i ØEM på chefkonsulent - og specialkonsulent-niveau pr. 1. juni 2008.**

Instituti- on	Chefkonsulent		% -fordeling	Specialkonsulent		% -fordeling
	M	K		M	K	
DEP	6	4	60 - 40	11	9	50 - 50
DST	16	5	76 - 24	39	15	72 - 18
EBST	2	2	50 - 50	12	9	57 - 43
EOGS	9	9	50 - 50	7	18	28 - 72
FT	8	6	57 - 43	18	25	41 - 49
FS	4	4	50 - 50	1	3	25 - 75
KS				5	5	50 - 50
PVS	11	11	50 - 50	8	13	38 - 42
SIK	5	1	83 - 17	3	4	42 - 48
SFS	2	2	50 - 50	13	3	81 - 19
ØEM	<b>76</b>	<b>43</b>	<b>59 - 41</b>	<b>107</b>	<b>105</b>	<b>53 - 47</b>