

UDENRIGSMINISTERIET

CHARTER FOR FLERE KVINDER I LEDELSE
BASELINERAPPORT



Indledning

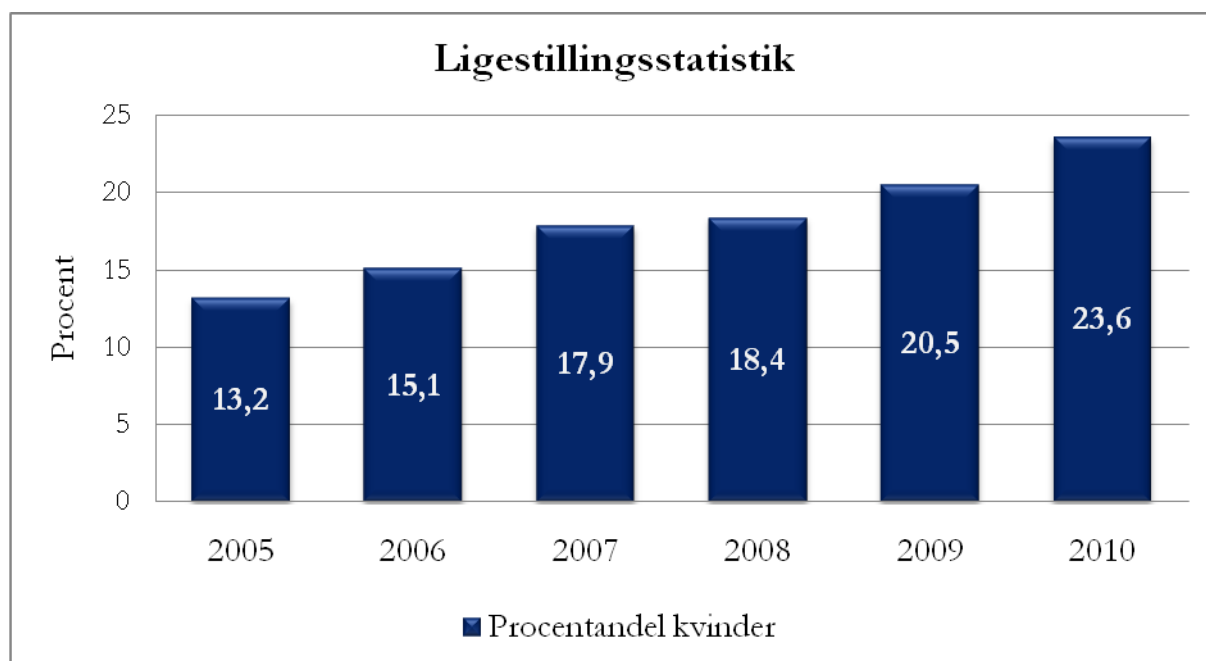
Udenrigsministeriet har tiltrådt charteret, fordi mangfoldighed er et vigtigt strategisk indsatsområde for ministeriet. Det er ministeriets udgangspunkt, at en balanceret sammensætning af mænd og kvinder på alle organisatoriske niveauer bidrager til at sikre dynamik, udvikling og de bedste resultater. En af Udenrigsministeriets største udfordringer i forhold til mangfoldighedsperspektivet er at sikre en mere ligelig kønsrepræsentation blandt ministeriets chefer. Arbejdet med at sikre flere kvinder i ledelse er et prioriteret strategisk indsatsområde, og med tilslutningen af charteret ønsker ministeriet at fastholde fokus på ligestillingsaspektet.

I denne baselinerapport opstilles konkrete mål for at øge andelen af kvindelige chefer over de kommende år.

Status for andelen af kvindelige ledere

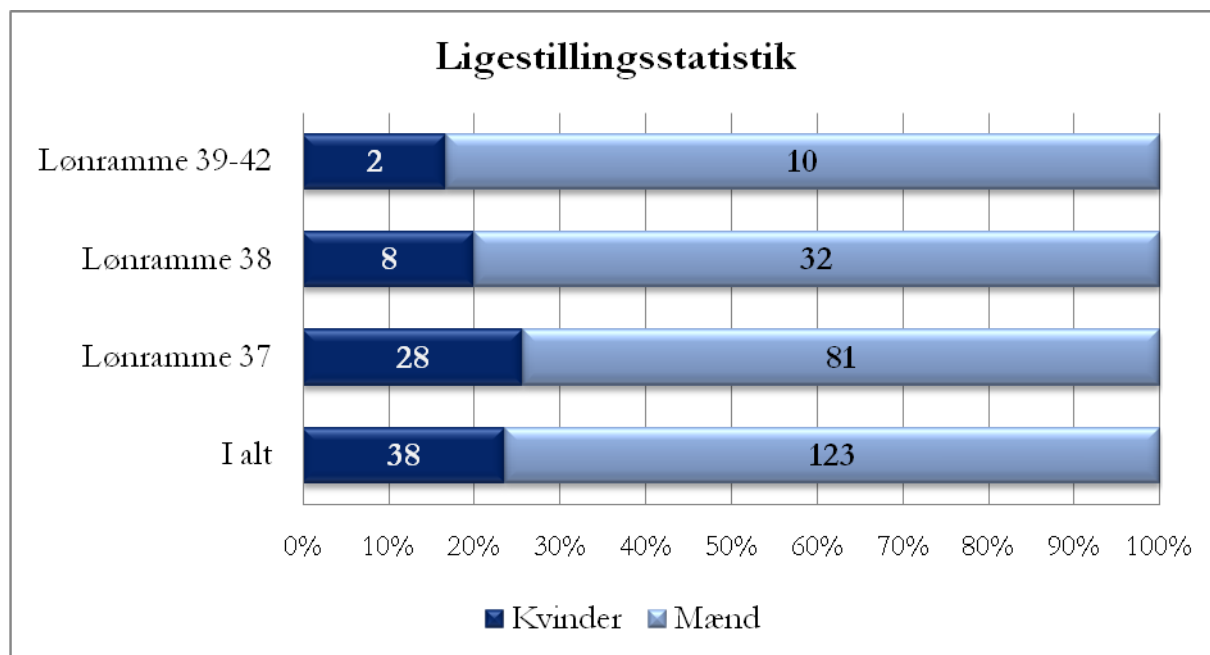
Udenrigsministeriet har historisk set haft relativt få kvindelige chefer. Chefer er defineret som medarbejdere i lønramme 37 til 42, dvs. departementschef (lønramme 42), direktører (lønramme 39-40), centerchefer (lønramme 38), kontorchefer (lønramme 37) og ambassadører (lønramme 37-42).

I 2005 vedtog Udenrigsministeriet en Ligestillingshandlingsplan, der bl.a. fokuserede på at få flere kvinder i chefstillinger. Siden vedtagelsen af handlingsplanen er der sket en markant fremgang i andelen af kvindelige chefer. Nedenstående figur viser procentandelen af kvinder i chefgruppen siden 2005:



Procentandel kvindelige chefer i 2010 er således 23,6 procent. Tabellen og figuren nedenfor viser fordelingen på de overordnede ledelsesniveauer pr. 1. november 2010:

Ledelsesniveau	Kvinder	Mænd	I alt	Pct.K
Lønramme 39-42	2	10	12	16,7%
Lønramme 38	8	32	40	20,0%
Lønramme 37	28	81	109	25,7%
I alt	38	123	161	23,6%



Mål for kvinder i ledelse

De konkrete målsætninger:

- Udenrigsministeriets langsigtede målsætning er, at kønsfordelingen blandt chefer i ministeriet afspejler kønsfordelingen i rekrutteringsgrundlaget. Ministeriet rekrutterer langt hovedparten af sine chefer fra gruppen af akademiske medarbejdere, hvorfor rekrutteringsgrundlaget defineres som procentandelen af kvindelige akademiske medarbejdere. Pr. 1. november 2010 er procentandelen af kvindelige akademiske medarbejdere ca. 40 procent
- Procentandelen af nyudnævnte kvindelige chefer udgør 40 procent

Derudover arbejder UM med følgende ligestillingspolitiske målsætninger:

- at mænd og kvinder gives lige muligheder for – og gør lige brug af – kompetence- og karriereudvikling
- at der er en lige muligheder for lønudvikling for mænd og kvinder

- at der tilstræbes en ligelig kønsfordeling i rekrutteringen af nye medarbejdere under hensyntagen til rekrutteringsgrundlaget
- at mulighederne for at kombinere familie- og arbejdsliv til stadighed forbedres, og at der skabes en virksomhedskultur, der reelt understøtter dette
- at der er tilnærmelsesvis lige stor medarbejdertilfredshed og arbejdsglæde hos kvinder og mænd i alle personalegrupper
- køns-mainstreaming på relevante personalepolitiske områder

Overstående ligestillingspolitiske målsætninger er beskrevet i yderligere detaljer i ministeriets Ligestillingshandlingsplan.

Indsats i forhold til Charterets 7 forpligtelser

I nedenstående tabel kan ses en oversigt over, hvordan UM har arbejdet med charterets 7 forpligtelser:

Charter	Udenrigsministeriets mål/initiativer
1. At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance, samt igangsætte initiativer herfor.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategi for at få flere kvinder i ledelse fastlagt i Ligestillingshandlingsplan ▪ Ligestilling er et tværgående hensyn i ministeriets overordnede HR-strategi.
2. 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.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UM har opstillet det langsigtede mål, at procentandelen af kvindelige chefer skal svare til rekrutteringspotentialen, som pt. er ca. 40% ▪ UM har opstillet mål på 40% for procentandelen af nyudnævnte kvindelige chefer
3. At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UM's Ligestillingshandlingsplan har som mål "at mænd og kvinder gives lige muligheder for kompetence og karriereudvikling" ▪ Der udarbejdes løbende kønsopdelt statistik over medarbejdernes kursusdeltagelse.
4. At ansættelsesprocedurer og	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UM har fokus på at styrke rekrutteringsgrundlaget for kvindelige chefer bl.a. ved at gøre en ekstra indsats for

<p>rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.</p>	<p>at rekruttere kvindelige souschefer.</p>
<p>5. At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UM gør ikke brug af headhuntere til rekruttering af ledere.
<p>6. At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UM har en mentorordning for potentielle kvindelige chefer. Ordningen vil blive evalueret i 2010 og – afhængig af resultatet af evalueringen – muligvis udvidet i 2011 ▪ Der er afholdt kollegamøder, brown bag lunches mv. mhp. at identificere barrierer for kvinder, der ønsker at blive chefer ▪ Der er indført mulighed for deling af souschefstillinger, mhp. at skabe bedre mulighed for balance mellem arbejds- og privatliv for potentielle chefer.
<p>7. At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UM deltager i netværksmøder mv.