



Ligestillingsafdelingen

26. maj 2010

CHARTER FOR FLERE KVINDER I LEDELSE – BASELINE RAPPORT

Forsvarsministeriets departement tiltrådte i juli 2009 charter for flere kvinder i ledelse. I den forbindelse har Forsvarsministeriet udarbejdet nærværende baseline rapport over de initiativer, der påtænkes iværksat, med henblik på at møde de i charteret fastsatte kriterier.

Ligestilling har længe været et prioriteret område i Forsvarsministeriets departement. Tiltrædelsen af charter for flere kvinder i ledelse er derfor et naturligt tiltag for departementets ligestillingsarbejde og vil være medvirkende til at underbygge departementets fokus på området. Implementeringen af charteret er forankret i departementets HR og - Administrationskontor.

Departementets fokus på ligestilling afspejles bl.a. i udarbejdelsen af kønsopdelte lønstatistikker samt i Forsvarsministeriets personalepolitiske vision og strategi, som fx fastsætter, at koncernen skal være en tidssvarende, effektiv og attraktiv arbejdsplads. Den personalepolitiske vision og strategi udpeger fire overordnede indsatsområder, som omfatter 'Opgaven i centrum', 'Kompetenceudvikling', 'Mangfoldighed' og 'Ledelse'.

Ligestilling fremgår specifikt af indsatsområdet mangfoldighed, for hvilket det fastsættes, at Forsvarsministeriet betragter mangfoldighed som en styrke, men kan yderligere indtænkes i de øvrige tre indsatsområder. Fx fremgår det under indsatsområdet 'Opgaven i centrum', at Forsvarsministeriet vil sikre, at traditioner og organisationsstrukturer løbende justeres, så de bidrager til en effektiv opgaveløsning.

Kvinder i ledende stillinger

Forsvarsministeriets departement har en fordeling af kvinder og mænd i ledelse, som består af dels militære ansatte dels af civile ansatte.

Personalegruppe	Antal				
	K (CIV)	M (CIV)	K (MIL)	M (MIL)	I alt
Departementschef		1			1
Afdelingschef	1	1		1	3
Kontorchef	3	3	0	2	8
I alt	4	5	0	3	12

Civilt ansatte

For civilt ansatte akademikere afspejler andelen af kvinder i ledelse omtrent andelen af civilt ansatte kvindelige akademikere. Andelen af civilt ansatte kvinder på kontorchefniveau (lønrække 37) afspejler kønsfordelingen af akademikere i departementet (dvs. 50 %). På afdelingschefsniveau afspejler kønsfordelingen for civilt ansatte ligeledes kønsfordelingen af akademikere (dvs. 50 %). Departementschefen er en mand, hvilket betyder, at den samlede andel af civilt ansatte kvinder på kontorchefniveau og over udgør 44 %.

Militært ansatte

Der er tre chefstillinger i departementet (to kontorchefer og en afdelingschef), som er besat med militære ansatte. Ingen af stillingerne er besat af kvinder.

Lederudvikling af kvinder i departementet

Forsvarsministeriets departement har i en årrække arbejdet med kompetenceudvikling, herunder lederudvikling, af medarbejderne uanset køn.

I 2007 søsatte departementet en souschefordning, som strukturerer ledelsesudvikling af souscheferne, hvoraf 50 % er kvinder (fire ud af otte). Nyudnævnte souschefer skal så tidligt i funktionsperioden som muligt gennemføre en før-leder uddannelse, som efterfølgende løbende komplementeres af relevante lederkurser. Herudover får souschefen udpeget sagsområder, som vedkommende er ansvarlig for, ligesom der afholdes mentorsamtaler med den nærmeste chef og chefen for HR- og Administrationskontoret.

Selvom ordningens formål ikke specifikt er at fremme kvinder i ledelse, er den ved sin struktur og centrale forankring medvirkende til at sikre, at souschefer uanset køn har samme udviklingsmuligheder.

Implementering af charter for flere kvinder i ledelse

For så vidt angår implementeringen af charteret vil departementet vedrørende punkt

- 1) udarbejde en plan for at få flere kvinder med militær baggrund i ledelse og igangsætte initiativer herfor senest med udgangen af 2010, da udfordringen skal findes på det område. Der sættes særligt fokus på militære sagsbehandlere, idet dette vil øge andelen af kvindelige militært ansatte med departemental erfaring, hvilket som hovedregel vil være et væsentligt kriterium i forbindelse med en ansøgning til en chefstilling. Udarbejdelse af planen er forankret i HR- og Administrationskontoret.
- 2) fastholde en balanceret kønsmæssig fordeling på minimum 40/60 % for civilt ansatte kvindelige og mandlige chefer og souschefer samt arbejde for at opnå en andel på 33 % af kvindelige militært ansatte chefer i 2015, herunder kontinuerligt arbejde på at få flere ansøgere fra kvinder med militær baggrund til ledende stillinger. Det skal bemærkes, at rekrutteringsgrundlaget for kvindelige militært ansatte chefer til departementet er yderst begrænset. Rekrutteringsgrundlaget til kontorchefer udgør således 4,5 % (25 kvinder ud af 555 majorer/orlogskaptajner) mens rekrutteringsgrundlaget til afdelingschefer udgør 1,4 % (fire kvinder ud af 280 oberstløjtnanter/kommandørkaptajner). Rekrutteringsgrundlaget begrænses yderligere af den lave andel af kvindelige militært ansatte med departemental erfaring. Det erkendes derfor, at 33 % militært ansatte kvinder i ledelse er en særdeles ambitiøs målsætning, som kan være vanskelig at opnå i 2015.
- 3) indtænke ligestillingsperspektivet for at sikre en personalepolitik, som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder i forbindelse med løbende udarbejdelse og revision af personalepolitikker, herunder et evt. ledelseskoncept.
- 4) vurdere ansættelsesprocessen for at synliggøre kvindelige ledertalenter i ansættelsesfasen, herunder
 - o udarbejde kønsopdelte statistikker over ansøgere til ledige chef- og souschefstillinger samt over udvælgelse til ansættelsessamtaler med henblik på at afdekke kønsfordelingen
 - o sikre at sprogbruget i stillingsopslag henvender sig til såvel kvinder som mænd
 - o sikre kønsneutrale rekrutteringsprocedurer
 - o vurdere, hvorvidt der også bør indarbejdes kvalitative mål i strategien
 - o vurdere om ansættelsesprocedurer og processer direkte og/eller indirekte støtter mænds ansøgninger i højere grad end kvinders ved bl.a. at undersøge om ledertesten ved Forsvarsakademiet er tjekket for evt. kønsskævheder
- 5) [Der anvendes ikke headhuntere til rekrutteringer af ledere i departementet.]

- 6) skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling ved gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer at informere om kvindenetværk på det interne net.
- 7) dele erfaringer og resultater vedrørende implementering af charteret ved at lægge information om indsatsen ud på ligestillingsministerens tema-side om kvinder og ledelse.

Det skal afsluttende tilføjes, at kønsmainstreaming vil være fokusområdet i 2010 for Forsvarsministeriets ressortarbejdsgruppe for ligestilling.

Anders Jakobsen
Kontorchef