

Ligestillingsrapport 2015 fra Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet

Ifølge ligestillingslovens § 5 skal ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om institutionens arbejde med ligestilling. På denne baggrund afgav henholdsvis Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet, Energistyrelsen, De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), Danmarks Meteorologiske Institut (DMI), Energinet.dk, Geodatastyrelsen og Sekretariatet for Energitilsynet i oktober 2015 ligestillingsredegørelser til ministeren for ligestilling.

Ifølge ligestillingslovens § 5, stk. 4 skal den enkelte ressortminister med afsæt i de indberettede ligestillingsredegørelser på ministerens område inden den 1. november udarbejde en ligestillingsrapport, som skal sendes til ministeren for ligestilling. Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling har ved e-mail af 15. september 2015 udskudt fristen for indberetning af rapporten til 23. november 2015.

Jf. Ligestillingsministeriets retningslinjer for, hvad rapporten kan indeholde, bør rapporten give en samlet status over ligestillingsindsatsen indenfor hovedområderne:

- Personaleområdet
- Ministeriets faglige områder/kerneydelsler

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

Alle institutioner på Energi-, Forsynings- og Klimaministeriets område – undtaget Geodatastyrelsen – har udarbejdet en ligestillingspolitik og har måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet. Alle institutioner – inkl. Geodatastyrelsen – har målsætninger om ligestilling.

Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet ønsker at afspejle det omgivende samfunds mangfoldighed. Det er derfor tidligere blevet besluttet at gå skridtet videre og rette den ligestillingspolitiske indsats mod fremme af mangfoldighed generelt, og således ikke alene ligestilling mellem kønnene.

Såvel ved rekruttering som ved kompetenceudvikling, lønforhandlinger m.v. for både medarbejdere og ledere lægges der vægt på den enkeltes kvalifikationer, potentialer og kvalifikationer, men der kan også indgå hensyn til den overordnede kønsmæssige balance, herunder til de målsætninger og måltal, som den enkelte institution har fastlagt.

Alle institutioner opererer med mål om en kønsfordeling, der er så ligelig som mulig under hensyn til de kønsmæssige forhold, der gør sig gældende på det konkrete fagområde.

1.2. Handlinger på personaleområdet

Energi- Forsynings- og Klimaministeriet ønsker en bredt sammensat medarbejder- og chefgruppe, der afspejler det omgivende samfunds mangfoldighed.

Stillingsopslag skal derfor være skrevet således, at de henvender sig til begge køn, ligesom begge køn eksplicit opfordres til at søge det pågældende job.

Både mænd og kvinder tilstræbes repræsenteret i bedømmelsesudvalg, og ansættelsessamtaler gennemføres på en kønsneutral måde.

I forbindelse med rekruttering af medarbejdere lægger ministeriet hovedvægten på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber, men der kan indgå hensyn til den overordnede kønsmæssige balance.

Alle ministeriets institutioner har fokus på denne kønsmainstreaming i ansættelsesprocessen.

Herudover indgår fordelingen af mænd og kvinder i de forskellige faggrupper i GEUS's årlige personaleregnskab, ligesom det opgøres kønsvis hvor mange, der har søgt en opslået stilling, været til samtale og er blevet tilbudt stillingen. Også DMI laver en opgørelse over ansøgere og indbudte til samtaler.

Alle institutioner har fokus på at fremme ligestillingen på lederniveau. GEUS og DMI er særligt opmærksomme herpå, og DMI har i perioden januar til august 2015 øget procentdelen af kvindelige ledere fra 13 til 35.

Kønsopdelte data anvendes i forbindelse med lønforhandlinger, afrapportering til direktion, drøftelse i samarbejdsudvalg, opgørelse af sygefravær, tilsagn til orlov, tildeling af kurser, ved forfremmelser eller konstitueringer samt i APV, MTU og ledelsesevalueringer.

1.3. Resultater på personaleområdet

Som ovenfor beskrevet har alle institutioner fokus på kønsfordelingen blandt såvel ledere som medarbejdere. På koncernniveau er fordelingen som følger (baseret på de i ligestillingsredegørelserne oplyste tal, som er trukket fra Finansministeriets forhandlingsdatabase pr. 1. kvartal 2015):

Lønramme*	Årsværk, mænd	Årsværk, kvinder
39-42	6	1,9
37-38	50,6	22,7
35-36	143,5	71,3
Øvrige	791,5	616,1

* I mangel på tal fra Forhandlingsdatabasen, har Energinet.dk selv oplyst, at man ved udgangen af 2014 havde 66 ledere, hvoraf 19 var kvinder.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet finder kønsligestilling særdeles relevant og vigtigt at indtænke i en række sammenhænge, og der foretages ligestillingsmæssig relevanstest af samtlige lovforslag. Henset til ressortområdet, hvor der typisk ikke er ligestillingsmæssige konsekvenser, fører en sådan test dog sjældent til tiltag i lovforslag eller politikker i øvrigt.

På den baggrund er der på ministeriets område ikke udarbejdet nogen politikker for kønsligestilling på fagområdet.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

I forbindelse med informationskampagner og kommunikation på hjemmesider lægges der vægt på at kommunikere kønsneutralt, men i relevante tilfælde tages der hensyn til køn og eventuelle forskelle i kommunikationen i forhold til målgruppen. Ligestillingsovervejelser indgår desuden ved brug af fotos og øvrigt billedmateriale.

For at vurdere om der er forskelle i brugen af hjemmesider og vejrpå produkter generelt, spørger DMI om køn i alle brugerundersøgelser. Undersøgelserne viser typisk, at der ikke er kønsspecifikke forskelle.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Som beskrevet i ovenstående er ligestilling primært relevant i personalemæssig henseende. Det er således især ved rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og forfremmelser, at der er fokus på ligestilling, og det er ministeriets opfattelse, at dette viser sig i statistikkerne over den kønsmæssige fordeling af medarbejdere.

Det er ambitionen, at kønsfordelingen – særligt på ledelsesniveau – bliver mere lige end for nuværende, men det er vigtigt at understrege, at det altid vil være en kommende medarbejders kvalifikationer, der vægtes højest.

(Skemaet kan udvides efter behov)