

Koncernfælles ramme for mangfoldighed og ligestilling

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har fokus på at sikre mangfoldighed og ligestilling både på ministerområdet og i forhold til samfundet. Vi definerer mangfoldighed som et bredt begreb for bl.a. køn, alder, etnisk oprindelse, uddannelse, seksuel orientering, handicap og livsopfattelse. På de områder, hvor den koncernfælles ramme implementerer ligestillingslovens forpligtelser, vil en mere snæver definition benyttes, idet ligestillingsloven definerer 'køn' som mænd og kvinder.

Mangfoldighed og ligestilling skal være en naturlig del af hverdagen og afspejle sig i en inkluderende kultur. Der skal være plads til diversitet med lige muligheder for alle. Dette gælder på hele ministerområdet, herunder også i de øverste ledelsesniveauer. Det forventes, at såvel ledere som medarbejdere til enhver tid bidrager til og værner om mangfoldighed og ligestilling på ministerområdet.

Vi tror på, at en attraktiv arbejdsplads rummer og anerkender den enkelte medarbejder for dem, de er, og at forskellighed bidrager til udvikling og høj kvalitet i vores arbejde.

Det er ambitionen, at den koncernfælles ramme skal understøtte videreudviklingen af ministerområdet som en attraktiv arbejdsplads, hvor der:

- Arbejdes for at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft og kompetencer
- Bidrages til en god tone og et godt samarbejde internt og eksternt
- Tilbydes lige muligheder for kompetenceudvikling og karriereudvikling
- Gives alle lige muligheder for løndannelse og lønudvikling
- Aktivt gøres en indsats for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i såvel de øverste ledelsesniveauer som øvrige niveauer.

Den koncernfælles ramme hindrer ikke, at ministerområdets institutioner hver for sig kan have et videre fokus på mangfoldighed og ligestilling, eksempelvis ved udarbejdelse af en lokal politik.

Udarbejdes en politik som følge af kravet i ligestillingsloven henledes opmærksomheden på de indholdsmæssige krav, der gør sig gældende heri.

Fokusområder

Rekruttering

Medarbejderne er den væsentligste ressource på ministerområdet.

Vi arbejder for at kunne tiltrække og fastholde højt kvalificerede medarbejdere med henblik på at levere resultater af en høj faglig kvalitet. I arbejdet hermed sigter Indenrigs- og Sundhedsministeriet mod en mangfoldighed, der afspejler en lige imødekommelse af alle.

Vi vil fremme en ligelig fordeling af køn ved blandt andet at have fokus på kønsbalance, når der skal besættes stillinger. Dette sker under hensyntagen til forpligtelsen til at vælge den

bedst egnede kandidat. Hertil kommer, at vi - som hidtil - i stillingsopslag vil opfordre alle kvalificerede til at søge stillingen.

Vi vil arbejde for, at stillingsannoncer sprogligt og i layout er neutrale og inviterende til alle samt at såvel mænd som kvinder - så vidt det er muligt - er repræsenteret i ansættelsesudvalg ved besættelse af stillinger. Rekrutteringsmateriale rettes aktivt mod at tiltrække det underrepræsenterede køn, hvor der er en ulige balance, samt at vi, hvor det findes relevant, benytter positive rollemodeller for at tiltrække det underrepræsenterede køn. Det er forventningen, at arbejdet med rekruttering vil bidrage til et rekrutteringsgrundlag med større diversitet til hele Indenrigs – og Sundhedsministeriet, herunder i de øverste ledelsesniveauer.

Ligeløn

Et vigtigt tema inden for mangfoldighed og ligestilling vedrører lige muligheder for udvikling, avancement, tildeling af tillæg og engangsvederlag.

Det er Indenrigs- og Sundhedsministeriets klare mål at sikre, at alle med udgangspunkt i de lønpolitiske kriterier - honoreres lige for funktion, kompetencer, erfaringer og performance samt har lige muligheder for avancement.

Efteruddannelse og karriereudvikling

Alsidige og specialiserede kompetencer er en forudsætning for den bedste opgaveløsning og en styrke.

Vi tilstræber, at der tilbydes lige muligheder for efteruddannelse og karriereudvikling. Konkrete aftaler om den enkelte medarbejders udviklingsbehov og ønsker vil almindeligvis blive indgået ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) mellem medarbejder og nærmeste chef.

Ved ansættelse på ministerområdet bør der være fokus på en god introduktion for alle ved tilrettelæggelse af et velstruktureret og relevant introduktionsforløb.

Kommunikation og samarbejde

Vi har fokus på en god omgangstone og et godt samarbejde i det daglige. Derfor er det forventningen, at vi alle behandler hinanden med respekt og accept, uagtet vores forskelligheder. Vi har en anerkendende tilgang og mod til at gå i en åben og konstruktiv dialog med kollegaer og samarbejdspartnere om omgangstonen og samarbejdsformen.

Mangfoldigheds- og ligestillingsperspektivet er ikke alene vigtigt ved intern kommunikation blandt kollegaer, men også ved afholdelse af interne og eksterne oplæg samt kampagner mv. Derfor tilstræber vi også, at mangfoldigheds- og ligestillingsperspektivet indtænkes i

sådanne forum. Formålet hermed er bl.a. at sikre, at det er muligt for alle at spejle sig i en oplægsholder eller anden kommunikatør.

Samarbejdsudvalg

Samarbejdsudvalgene på ministerområdet vil, ud over de lokalt prioriterede emner, drøfte den lokale personalepolitik bidrag til at forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling. Hermed sikres det bedst muligt, at politikken bidrager til, at alle får samme mulighed for ansættelse, fremmelse mv.

Samarbejdsudvalgene vil desuden drøfte ligestillingsspørgsmål og arbejde for, at ligestilling er en integreret del af de lokale personalepolitikker.

Ligelig kønsfordeling i øverste ledelse

Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement og institutioner skal enkeltvist, hvor der ikke findes en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i de øverste ledelsesniveauer, opstille måltal og udarbejde en politik for at opnå en ligelig fordeling mellem kønnene. Dette følger af ligestillingslovens § 11. Måltal og status på politikken indberettes hvert andet år til ressortministeren og offentliggøres på en offentlig tilgængelig hjemmeside.

Det er en forudsætning for opstillingen af måltal, at det øverste ledelsesniveau udgøres af en gruppe på minimum 3 ledere. Ved en ligelig fordeling forstås, at mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn er repræsenteret. Hvor ledelsesgruppen består af 3 personer anses en fordeling på 1/3 som lige.

Måltallet vil være ambitiøst og indeholde en tidshorisont inden for hvilken, det tilstræbes at opnå den pågældende andel og antal. Måltallet vil maksimalt gælde for en 4-årig periode ad gangen.

Der er intet til hinder for, at ministeriets institutioner på trods af en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i de øverste ledelsesniveauer, udarbejder en politik. Dette kunne eksempelvis ske for at opnå en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder på øvrige niveauer.