

På baggrund af en analyse i 1992 af uddannelsesbehovet i udenrigstjenesten udarbejdedes en Strategisk Uddannelsesplan 1993-1995 for kompetenceudvikling. Den suppleres løbende af en 1-årig aktivitetsplan, der drøftes i uddannelsesudvalget under samarbejdsudvalget og udmøntes i et årligt uddannelsesprogram, som udsendes til samtlige medarbejdere.

I kraft af de personalepolitiske tiltag, som er blevet gennemført på grundlag af Udenrigskommissionens arbejde, havde Udenrigsministeriet allerede på forhånd i vidt omfang opfyldt kravene til den statslige personalepolitik samt etableret fornødne mekanismer med henblik på en fortsat udvikling heraf.

Udenrigsministeriet er i samarbejde med Socialforskningsinstituttet i færd med gennemførelsen af en undersøgelse blandt ministeriets medarbejdere om den generelle forflyttelsespligts indflydelse på familielivet. De medfølgende ægtefæller og børn stilles ofte i svære situationer på grund af den konstante vekslen mellem ude- og hjemmetjeneste. Beskæftigelsesmuligheder og skolegang lider ofte voldsomt under disse forhold, men også i relation til flere områder inden for den sociale lovgivning rammes de udsendte familier. Ministeriet følger løbende udviklingen og søger i videst muligt omfang at formå ressortministerierne til at bedre lovgivningen.

Spm. nr. S 1578

Til udenrigsministeren (5/5 95) af:

Jette Gottlieb (EL):

»Hvilke konkrete initiativer er der i Udenrigsministeriet taget for at skabe familievenlige arbejdspladser?«

Begrundelse

»Medarbejder i staten« lægger særlig vægt på, at der skabes sammenhæng mellem arbejde og familieliv. Der ønskes med spørgsmålet en afklaring af, hvilke konkrete initiativer der i Udenrigsministeriet er taget for at gøre Udenrigsministeriet til en familievenlig arbejdsplads som helhed.

Svar (22/5 95)

Udenrigsministeren (Niels Helveg Petersen): Udenrigsministeriet tilstræber at skabe sammenhæng mellem familieliv og arbejdsplads.

For de medarbejdere, der gør tjeneste i København, søges tilvejebragt individuelle løsninger med hensyn til deltid, afspadsring m.v.

Ministeriet søger altid at være imødekommende i situationer, hvor medarbejderen på grund af f.eks. sygdom i familien, dødsfald eller misbrug har behov for ekstra fleksibilitet i arbejdsituationen.

For det store antal udsendte medarbejdere, der gør tjeneste i udlandet, er det mere vanskeligt at tilgodese ovennævnte hensyn.

Spm. nr. S 1579

Til udenrigsministeren (5/5 95) af:

Jette Gottlieb (EL):

»Hvilke konkrete initiativer er der i Udenrigsministeriet taget for at udnytte det kvindelige lederpotentiale?«

Begrundelse

Finansministeren giver i »Medarbejder i staten« udtryk for, at det er uacceptabelt få kvinder, der besidder lederstillinger i staten. Det fremgår også, at det er en vigtig regeringsopgave at rette op på disse skævheder gennem skabelse af arbejdspladskulturer, der er attraktive for kvinder, ved aktiv udvikling af førlederkurser og tidsbegrænsede leder- og uddannelsesstillinger.

Særlig vægt lægges der på at sikre, at kvinderne bliver opfordret og bakkes op i den konkrete situation. Der lægges endvidere vægt på at forbedre mulighederne for at forene et lederjob med et familieliv med børn. Udenrigsministeren har dog – så vidt vides – endnu ikke meldt ud med, hvilke konkrete initiativer han har taget, og hvorvidt der er blevet rettet op på skævhederne.

Svar (22/5 95)

Udenrigsministeren (Niels Helveg Petersen): Udenrigsministeriet har udarbejdet en handlingsplan for ligestilling. Dette fremgår bl.a. af