

## Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012

Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K  
www.lige.dk

Telefon 3392 3390  
Telefax 3392 3913  
e-post lige@lige.dk

I forbindelse med tilslutning til Charter for flere kvinder i ledelse forpligter virksomheder og organisationer sig til at afrapportere om deres aktiviteter mindst hvert andet år. Nedenstående indberetningsskema indeholder de spørgsmål og problemstillinger som Ligestillingsafdelingen ønsker belyst i afrapporteringen.

Spørgsmålene er bygget op omkring de 7 forpligtelser, der indgår i Charter for flere kvinder i ledelse, og som virksomheden/organisationen har tilsluttet sig i forbindelse med underskrivelsen af charterdokumentet.


### Virksomhedens/organisationens navn:

Ankestyrelsen

### Kontaktperson:

HR-konsulent Mette Søby Kristensen – tlf. nr.: 41 85 13 39, e-mail: msk@sm.dk

### Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 24.5.12 Underskrift:  Stilling: Styrelseschef

*Forpligtelse 1: At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.*

### Spørgsmål 1

Har virksomheden/organisationen en nedskrevet strategi/plan for at få flere kvinder i ledelse?

Ja: X

Nej:

Hvis ja, er strategien/planen godkendt/vedtaget af ledelsen?

Ja: X

Nej:

*Forpligtelse 2: At udvikle mål/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.*

### Spørgsmål 2

Har virksomheden/organisationen fastsat mål/måltal for kvinder i ledelse?

Ja: X

Nej:



**Hvis ja til spørgsmål 2, uddyb venligst punkt 2.A. – 2.D. nedenfor:**

**2.A. Beskriv de måltal I har fastsat for kvinder i ledelse:**

Ankestyrelsen vil have fokus på i fremtiden at fastholde den ligelige fordeling af mænd og kvinder i chefgruppen.

**2.B. Beskriv de handlinger/aktiviteter I har sat i gang for at nå måltallene:**

Ankestyrelsen reviderer løbende sine **personalepolitikker**, og vil til stadighed have fokus på ligestilling mellem kønnene.

Ved **MUS** bliver alle medarbejdere spurgt til ønsker for karriereudvikling på kort sigt og på længere sigt, samt til interesse for større ansvar og fremtidig lederstilling. Ved opfølgning på MUS-samtalerne identificeres der centralt i HR mulige såvel kvindelige som mandlige lederemner til fremtidige førlederkurser og lederstillinger.

Styrelsen har et koncept for gennemførelse af **lederudviklingssamtaler**. Vi udvikler til stadighed samtalepunkterne, og har bl.a. fokus på, hvordan lederne får arbejdsliv og privatliv til at balancere på en hensigtsmæssig måde.

Det anses for en **tværgående ledelsesopgave** at have fokus på at udpege styrelsens ledertalenter. Der foregår drøftelse af ledertalenter i den samlede chefgruppe med henblik på at tilstræbe, at ingen ledertalenter bliver overset af en enkelt chef.

Talentudviklingstiltag er målrettet de meste kvalificerede medarbejdere, - både mænd og kvinder. Der har været gennemført et talentudviklingsprogram for seks af styrelsens medarbejdere, heraf var de fem kvinder, og 3 ønskede at gå ledevejen.

Vi benytter vores Intranet og hjemmeside for i vores **interne og eksterne kommunikation** at skabe opmærksomhed på lige karrieremuligheder for mænd og kvinder samt på talentudvikling mv. Desuden har vi til hensigt at synliggøre vores rollemønstre på hjemmesiden og dermed synliggøre de lige muligheder.

Vi arbejder kontinuerligt på, at **stillingsannoncer** inkl. sprog og grafisk udformning, appellerer til begge køn. Vi vil herunder særligt fokusere på, at der i Ankestyrelsen til stadighed arbejdes på at optimere rammerne for at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Når vi rekrutterer, er vi opmærksomme på, at vi i **udvælgelsesprocessen** forud for indkaldelse af kandidater til samtale, sikrer os, at andelen af mænd og kvinder balancerer kønsfordelingen blandt alle ansøgere.

**Ansættelsessamtalen** gennemføres på en kønsneutral måde, og giver lige mulighed for mænd og kvinder både i forhold til valg af emner og i forhold til valg af tidspunkt for ansættelsessamtalen. Vi lægger vægt på, at interviewerens spørgeteknik afspejler dette.

**Direktørens resultatkontrakt** har i udvalgte år haft et mål om, at direktøren aktivt skal arbejde for, at principperne i Charter for flere i kvinder i ledelse bliver fulgt. Princippet er formuleret som følger: "Ankestyrelsen vil have fokus på i fremtiden, at fastholde den ligelige fordeling af mænd og kvinder i chefgruppen".



**2.C. Beskriv status på jeres måltal/hvor langt I er nået:**

Direktionens fire medlemmer fordeler sig på 50 % kvinder og 50 % mænd.

Chefgruppens 16 medlemmer fordeler sig på 63 % kvinder og 37 % mænd.

**2.D. Eventuelle forklaringer på manglende eller delvis opfyldelse af måltal:**

*Forpligtelse 3: At sikre en personalepolitik som fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder.*

**Spørgsmål 3**

Har virksomheden/organisationen en personalepolitik i forhold til fremme af kvinder og mænds lige karrieremuligheder?

Ja: X

Nej

**Hvis ja, beskriv den sektion i personalepolitikken, der omhandler ligestilling:**

**Kapitlet om rekruttering:** I Ankestyrelsen opfatter vi mangfoldighed som en styrke for opgaveløsningen. Vi arbejder aktivt for at sikre mangfoldighed i medarbejdergruppen. Med "mangfoldighed" menes mangfoldighed i bred forstand, herunder også køn.

**Kapitlet om kompetenceudvikling:** Ankestyrelsen tilbyder relevant og målrettet kompetence-, karriere- og talentudvikling til alle medarbejdere og medarbejdergrupper uanset køn, uddannelsesbaggrund, erfaringsgrundlag og anciennitet m.v.

**Kapitlet om løn:** Lønudviklingen i Ankestyrelsen skal afspejle resultater og indsats og samtidig tilgodese alle afdelinger og personalegrupper, herunder køn.

Se også 2B.

*Forpligtelse 4: At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.*

**Spørgsmål 4**

Har virksomheden/organisationen en sektion om ligestilling i rekrutteringspolitikken eller i andre relevante dokumenter om ligestilling i forbindelse med rekruttering?

Ja: X

Nej:

*Forpligtelse 5: At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.*

**Spørgsmål 5**



Bruger virksomheden/organisationen headhunterfirmaer i forbindelse med rekruttering af ledere?

Ja:  Nej: X

**Hvis ja, fastsætter I et minimum for antallet af kvindelige kandidater i forbindelse med besættelse af lederstillinger?**

Ja:  Nej:

*Forpligtelse 6: At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.*

#### Spørgsmål 6

Har virksomheden/organisationen taget initiativer til fremme af den enkelte kvindes karriereudvikling?

Ja: X  Nej:

#### Hvis ja, beskriv hvilke:

MUS giver mulighed for at afdække motivation og evner for at gå ledervejen og udarbejdelse af handlingsplan herfor.

Det betragtes som en ledelsesopgave at spotte de enkelte ledertalenter og handle herpå.

Ankestyrelsen har gennemført et talentudviklingsprogram, hvor fem af de seks deltagere var kvinder. Tre af disse have ønsker om at gå ledervejen.

Se også 2B.

*Forpligtelse 7: At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministeriets temaside på internettet om kvinder i ledelse.*

#### Spørgsmål 7

Har virksomheden/organisationen taget initiativ til erfaringsudveksling med andre virksomheder/organisationer i forhold til sine charteraktiviteter ?

Ja: X  Nej:

#### Hvis ja; beskriv hvilke:

Erfaringsudveksling med lægemiddelstyrelsen samt de øvrige institutioner i Social- og Integrationsministeriets koncern.

#### Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse

Generelt har Ankestyrelsen ikke problemer med at rekruttere kvindelige ledere, hvil-



Ministeriet  
for Ligestilling  
og Kirke

ket også afspejler sig i, at vi opfylder vores mål om at fastholde den ligelige fordeling af mænd og kvinder i chefgruppen.

Denne indberetning bedes fremsendt til Ligestillingsafdelingen senest d. 25. april 2012, til specialkonsulent Dorte Eltard på email: [doelt@lige.dk](mailto:doelt@lige.dk). Der skal gøres opmærksom på, at indberetningen vil blive offentliggjort på Ligestillingsministeriets hjemmeside.