



HR og Ledelse  
18. november 2008  
JMA  
339-08

## Ankestyrelsens 3-måneders rapport ved underskrift af Charter for flere kvinder i ledelse

Baggrunden for, at Ankestyrelsen har blandt andet tiltrådt Charter for flere kvinder i ledelse fordi vi igennem en årrække har haft en nogenlunde konstant andel af kvinder på ca. 75 procent i såvel ledelse som medarbejderstab. Pr. 1. januar 2009 er sammensætningen af den samlede ledelsesgruppe imidlertid ca. fifty-fifty, hvilket blandt andet skyldes, at der i det seneste år i rekrutteringsprocessen ved besættelse af ledige chefstillinger har været stor bevidsthed om at have fokus på det underrepræsenterede køn.

Således vil Ankestyrelsen have fokus på i fremtiden, at fastholde den ligelige fordeling af mænd og kvinder i chefgruppen. **Det vil vi blandt andet gøre via flg. initiativer, som vi hver især vil evaluere på senest ved udgangen af 2009:**

### Personalepolitik

Ankestyrelsen reviderer løbende sine personalepolitikker og vi vil her til stadighed have fokus på ligestilling mellem kønnene, og vil desuden fremme kvinder og mænds lige karrieremuligheder.

### Medarbejderudviklingssamtaler

Vi vil sikre, at medarbejderne uanset alder og køn, bliver spurgt til deres ønsker for karriereudvikling på kort sigt og på længere sigt, og interesse for større ansvar og lederstilling.

### Ledelsespolitik

I ledelsespolitikken vil vi arbejde på at tilføje et nyt afsnit om, at vi anser det for en ledelsesopgave at have fokus på at udvikle de ledelsestalenter, som findes i det pågældende kontor. Ved evaluering af MUS-samtalerne vil herefter kunne identificere mulige såvel kvindelige som mandlige lederemner til fremtidige førlederkurser og lederstillinger.

### Lederudviklingssamtaler

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

### Resultatkontrakt for direktøren

Styrelsen vil i udformningen af direktørens resultatkontrakt for 2009 indføje, at direktøren aktivt skal arbejde for, at principperne i Charter for flere i kvinder i ledelse bliver fulgt.

### **Sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv**

Vi vil tilbyde attraktive muligheder for såvel chefer som medarbejdere, som skal være/har været væk fra arbejdspladsen i en længere periode, f.eks. på grund af barsel.

### **Talentudvikling**

Vi vil vedligeholde vores talentudviklingsprogram, så det til stadighed henvender sig til både mænd og kvinder.

### **Intern og ekstern kommunikation**

Vi vil aktivt bruge vores Intranet og hjemmeside for at skabe opmærksomhed på lige karrieremuligheder for mænd og kvinder og talentudvikling mv. Desuden vil vi synlige vores rollemodellerne på hjemmesiden og dermed synliggøre de lige muligheder.

### **Rekruttering**

**Stillingsannoncen:** Vi vil fortsat arbejde på job- og personprofiler i stillingsannoncer inkl. sprog og grafisk udformning, så de 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.

**Udvælgelsesprocessen:** Vi er opmærksomme på, at andelen af mænd og kvinder, som vi indkalder til samtale, skal balancere kønsfordelingen blandt ansøgerne.

**Ansættelsessamtalen:** Samtalen gennemføres på en kønsneutral måde og giver lige mulighed for mænd og kvinder både emne- og tidsmæssigt. Vi lægger vægt på, at interviewerens spørgeteknik afspejler dette.