

## CHARTER FOR FLERE KVINDER I LEDELSE

SFI- Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har tiltrådt charteret for flere kvinder i ledelse, som li-gestillingsministeren lancerede den 25. marts 2008. Ved at være en af de organisationer og virksomheder, der har tilsluttet sig charteret, forpligter SFI sig til at gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i le-delse.

Der er brug for både mænds og kvinders ressourcer, metoder og erfaringer som fundamentet for den mest kreative og nuancerede opgaveløsning. Når begge køn er repræsenteret, betyder det en styrkelse af ar-bejdspladsen, og det er ofte en forudsætning for en udviklende og velfungerende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø. 24. SEPTEMBER 2008

Som det fremgår af tabellen, er der i dag god balance mellem kvinder og mænd i ledergruppen og i grup-pen af professorer. Ledergruppen består af 11 personer, og "leder" er defineret som en person i lønramme 36 og opefter med personaleansvar. Professorgruppen har ikke personaleledelse, men gruppen indgår i tabellen, fordi SFI er en forskningsinstitution, hvor en professor har ansvar for videnskabelig udvikling af et fagområde og forskningsledelse i relation til nogle af SFIs forskningsopgaver. Ved SFI anses et pro-fessorat som en karrierestilling og i et forskningsmiljø fungerer professorer som rollemodeller i lige så høj grad som ledere i mere sædvanlige administrative funktioner.

Stillingsniveau	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd i procent	Kvinder i procent
<b>Adm. direktør</b>	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>Direktører</b>	2	0	2	100,00%	0,00%
<b>Afdelingschefer</b>	2	6	8	25,00%	75,00%
<b>Professorer</b>	3	2	5	60,00%	40,00%
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>

### MÅL:

SFI vil arbejde for fortsat balance mellem kvinder og mænd i ledergruppen og i professorgruppen.

For at understøtte dette mål, vil vi iværksætte initiativer i forhold til at sikre balance mellem mænd og kvinder på alle ledelsesniveauer og i professorgruppen. Der vil hovedsagelig være fokus på udvikling af lederemner og rekruttering. Det er en ledelsesopgave at have øje for ledertalenter og motivere og styrke de lederemner og talenter, som allerede findes på SFI.

SFI vil især arbejde med nedenstående fokusområder for 2008 - 2009

- **Ny personalepolitik:** SFI er ved at udarbejde nye personalepolitikker, hvor vi vil bruge charte-rets anbefalinger for at fremme kvinders og mænds lige karrieremuligheder. Personalepolitik-ken betoner bl.a., at
  - SFI støtter, at både mænd og kvinder benytter retten til barsels- og forældreorlov, ret-ten til omsorgsdage og muligheden for fravær ved børns første og anden sygedag.

- der er fleksibel arbejdstid i det daglige og møder og andre fælles aktiviteter placeres så vidt muligt på tidspunkter, der gør det muligt at varetage sædvanlige familierelaterede forpligtelser, fx at bringe og hente børn i daginstitutioner.
- **MUS-samtalen:** SFI skal i 2008/2009 have udarbejdet et nyt koncept og materiale for MUS-samtaler. MUS-samtalen er meget vigtig for arbejdet med at identificere og udvikle lederemner og talenter. SFI vil sikre, at medarbejderne uanset køn og personlig baggrund bliver spurgt om deres ønsker for karriereudvikling på kort og på længere sigt, herunder interessen for større arbejdsmæssigt ansvar og lederstilling.
- **Kompetence-/talentudvikling:** SFI skal ligeledes have udarbejdet nyt koncept for kompetence- og talentudvikling ultimo 2008/2009. I dette koncept, skal der bl.a. indgå muligheder for at prøve ledelse og kunne få vejledning. Konkret bliver der tale om
  - mentorordning for yngre forskere
  - projektledelse og projektlederuddannelse
  - mulighed for før-lederkurser
  - fagligt ansvar for større opgaver/opgaveområder
- **Lederudviklingssamtaler (LUS):** I LUS-samtalen lægges der vægt på både faglige og personlige kvalifikationer, herunder initiativer og udvikling og resultater, trivsel og samarbejde i den pågældende leders afdeling, balance mellem arbejdsliv og familie-/fritidsliv, behov for lederuddannelse m.v.
- **Lønpolitik:** På ledelsesniveau er alle ledere omfattet af en resultatlønskontrakt, der opgøres individuelt én gang om året. Kontrakterne er opbygget over samme koncept, men tilpasset den enkeltes arbejdsfelt. I kontrakterne indgår et parameter for personligt lederskab, således at faktorer som motivation og udvikling af medarbejdere, medarbejdernes tilfredshed med lederen o.lign. indgår. Denne lønpolitik skal fastholdes.
- **Rekrutteringsprocessen:** Når der skal ansættes nye ledere, vil vi have fokus på, at der skal være balance mellem kvinder og mænd i ledergruppen. Hvis de faglige og personlige kvalifikationer i øvrigt er ligeværdige, vil vi tage hensyn til balancen i kønsfordelingen.
  - opmærksomhed på, at stillingsopslag appellerer til begge køn og at interviewspørgsmål m.v. er kønsneutrale. Der skal være balance i beskrivelsen af de faglige og de personlige kompetencer og der skal være opmærksomhed på spørgsmål og spørgeteknik i forbindelse med interviews. Vi vil også i hvert enkelt tilfælde være opmærksom på valg af medier for annoncering.
  - Begge køn skal så vidt muligt være repræsenteret i ansættelsesudvalg og så vidt muligt i bedømmelsesudvalg i forbindelse med ansættelse af professorer.
  - Ansøgere af begge køn skal - hvis muligt - inviteres til ansættelsessamtaler.
- **Aktiviteter i øvrigt:**
  - SFI udarbejder årlige opgørelser over medarbejdersammensætningen fordelt på stillingskategori og køn, over barsels- og orlovsfravær fordelt på mænd og kvinder og over afholdelse af barns første og anden sygedag fordelt på mænd og kvinder.
  - SFI udarbejder hvert andet år en lønovervågningsrapport, som bl.a. indeholder kønsopdelte opgørelser om løn og lønudvikling på SFI.
  - firmaabonnement på Women on their Way (WOW), som giver kvinder et egnet forum for at danne netværk og mulighed for at deltage i inspirerende foredrag, konferencer m.v.