



Ministeriet  
for Ligestilling  
og Kirke

## 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:

SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

### Kontaktperson:

Margit Laurberg, Personalekonsulent

### Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 24/12/12 Underskrift:  Stilling: Ressourcedirektør

*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:**

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.

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

Når der skal ansættes nye ledere, har SFI fokus på, at der skal være balance mellem kvinder og mænd i ledergruppen. Hvis de faglige og personlige kvalifikationer i øvrigt er ligeværdige, tages der hensyn til balancen i kønsfordelingen.

SFI arbejder med job- og personprofiler i vores stillingsannoncer, samt sprog og grafisk udformning mhp, at de skal appellere til begge køn. Vi sørger for, at der er balance i beskrivelsen af de faglige og de personlige kompetencer.

I udvælgelsesprocessen er vi opmærksomme på, at andelen af mænd og kvinder, som vi indkalder til samtale, skal balancere kønsfordelingen blandt ansøgerne.

Ved ansættelse af professorer skal der i forbindelse med nedsættelse af fagkyndige bedømmelsesudvalg være en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder.

Ved ansættelsessamtaler skal der i ansættelsesudvalget deltage repræsentanter fra begge køn. Samtalen skal give lige mulighed for mænd og kvinder både emne- og tidsmæssigt. Vi lægger vægt på interviewerens spørgeteknik.

Som led i udvikling af lederemner, giver SFI desuden mulighed for før-lederkurser, projektlederuddannelse og fagligt ansvar for større opgaver/opgaveområder, fx programleder for en forskningsområde.

I LUS-samtaler fokuseres på både faglige og personlige forhold og ifm. resultatlønskontrakter indgår der et parameter for personligt lederskab, således at faktorer som motivation og udvikling af medarbejdere, medarbejdernes tilfredshed med lederen o.lign. indgår.



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

Ledergruppen består af 11 personer, og "leder" er defineret som en person i lønramme 36 og opefter med personaleansvar. Den aktuelle kønsfordeling i ledergruppen: Mænd = 6. Kvinder = 5.

Professorgruppen har ikke personaleledelse, men gruppen medtages, fordi SFI er en forskningsinstitution, hvor en professor har ansvar for videnskabelig udvikling af et fagområde og forskningsledelse i relation til nogle af SFI's forskningsopgaver. Den aktuelle kønsfordeling i professorgruppen: Mænd = 4. Kvinder = 2.

Sammensætningen af ledergruppen og professorgruppen fremgår af nedenstående tabel.

Status april 2012

Stillingsniveau	Mænd	Kvinder	I alt
Adm. direktør	1	0	1
Direktører	2	0	2
Afdelingschefer	3	5	8
Professorer	4	2	6
I alt	10	7	17

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

SFI ansætter altid den leder/professor, som bedst matcher de efterspurgte kvalifikationer og SFI's kultur – uanset køn.

*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:

SFI er en arbejdsplads med fleksible og familievenlige arbejdsvilkår, hvor planlægning af aktiviteter og møder på tidspunkter gør det muligt at varetage familierelaterede forpligtelser. SFI har ligeledes gode muligheder for fleksible arbejdstider og hjemmearbejde. SFI har en Familiepolitik, som bl.a. understøtter, at både mænd og kvinder benytter muligheden for barsels- og forældreorlov, frihed ifm. børns 1. og 2. sygedag.



--

*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:

I forbindelse med MUS-samtalen arbejdes der 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.



*Forpligtigelse 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:

SFI har deltaget i forskellige arrangementer med henblik på erfaringsudveksling hos andre virksomheder/organisationer som har tiltrådt Charter for flere kvinder i ledelse. Til disse arrangementer har SFI været repræsenteret ved afdelingsledere, samt SFI's kontaktperson ifm charteret.

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

--

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