



Dato: 5. maj 2020

Emne: **Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på Diakonissestiftelsen**

Politikkens baggrund og formål

Det følger af Årsregnskabslovens § 99 b, at fonde af en vis størrelse skal fastsætte måltal og have en politik for det underrepræsenterede køn for at udbedre balancen og årligt afrapporterer på resultatet. Fonden Den danske Diakonissestiftelse har en størrelse, som gør, at den er omfattet af dette lovkrav.

Konkret skal der opstilles et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på fondens øvrige ledelsesniveauer. På Diakonissestiftelsen omfatter politikken direktion og enhedsledere. Afrapporteringen sker i Diakonissestiftelsens Bæredygtighedsrapport.

Politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på Diakonissestiftelsen

Det er Fonden Den danske Diakonissestiftelses ambition at have diversitet i ledelsen, tilpasset strategi og forretning.

Fonden Den danske Diakonissestiftelse prioriterer diversitet i køn, kompetencer, alder, uddannelse og erfaring højt, da dette betragtes som en styrke, der kan bidrage positivt til fondens udvikling, nytænkning, robusthed samt opfyldelse af fastlagte strategier og planer.

I det følgende er opstillet måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Fordelingen henholder sig til Erhvervsstyrelsens definition af en "ligelig kønsmæssig fordeling" dvs. en 40%/60% fordeling. Endvidere er beskrevet handlingspunkter, der skal understøtte ambition om at øge andelen af det underrepræsenterede køn på enhedslederniveau.

Måltal for bestyrelsen

Bestyrelsen er fondens øverste ledelsesorgan.

Bestyrelsen tilstræbes sammensat således, at den samlet besidder de kompetencer, der gør den i stand til at tage det ledelsesmæssige og strategiske ansvar, der afspejles i de krav og udfordringer fonden står overfor.

Medlemmerne af Diakonissestiftelsens bestyrelse hhv. vælges og udpeges. Ét medlem vælges af Diakonissestiftelsens frivillige, ét medlem vælges af og blandt Indvielsesfællesskabets indviede medlemmer, fem medlemmer uden tilknytning til Diakonissestiftelsen vælges af bestyrelsen og fire medlemmer vælges blandt medarbejderne. Et medlem uden tilknytning til Diakonissestiftelsen udpeges af Københavns Biskop.

Bestyrelsen godkender valgeregler for de medlemmer, der vælges ind i bestyrelsen via en valghandling. Bestyrelsesmedlemmet, der udpeges af Københavns Biskop, har bestyrelsen ikke indflydelse på. Bestyrelsen har således ikke enerådig indflydelse på kønssammensætningen blandt medlemmerne.

De 4 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet om kravet om måltal. Med den gældende sammensætning af bestyrelsen, er det således 8 medlemmer, der er omfattet af fordelingen.

Bestyrelsens ambition er, at bestyrelsen har en ligelig kønsmæssig sammensætning senest d. 31. december 2023.

Jf. Erhvervsstyrelsen defineres en ligelig kønsmæssig sammensætning som en 40%/60% fordeling. Oversat til de 8 medlemmer, der er i Diakonissestiftelsens bestyrelse, svarer det som minimum til 3 af det ene køn, og 5 af det modsatte køn.



Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer

Diversitet i ledergrupper har vist sig at være godt for samfundet som helhed og at skabe værdi og give positive resultater i virksomheder og organisationer¹.

Når der besættes lederstillinger, er det i Diakonissestiftelsens interesse at have så mange kompetente kandidater at vælge imellem som muligt.

Diakonissestiftelsen definerer øvrige ledelsesniveauer som enhedsledere og direktion, hvorfor nærværende politik vedrører disse. Formålet med politikken er at opnå en ligelig kønsfordeling på øvrige ledelsesniveauer, dvs. en 40%/60% fordeling blandt kønnene.

Diakonissestiftelsens kerneydelser er indenfor pleje, omsorg, sundhed, palliation, socialpædagogik, pædagogik og uddannelse, hvilket er brancher med en stor andel af kvindelige medarbejdere. Enhedslederniveau på Diakonissestiftelsen består på nuværende tidspunkt af 39% mænd og 61% kvinder. For at sikre en ligelig kønsmæssig fordeling, skal der derfor være tiltag, der tiltrækker og fastholder mandlige ledere.

I det følgende oplistes to handlingspunkter, der skal understøtte opfyldelse af målet om en ligelig fordeling mellem kønnene². Listen over handlingspunkter vil blive opdateret i takt med intern erfaring og ekstern viden på området.

1. Rekruttering – ansættelsesprocedurer og processer

Stillingsannoncer for ledere inkl. evt. fotos af nuværende medarbejdere kvinder/mænd skal tiltrække et bredt og mangfoldigt ansøgerfelt. Begge køn opfordres til at ansøge. Rekrutteringskanaler vil blive genbesøgt for evt. tilpasning.

Det er altid kompetencer i forhold til den konkrete stilling, der vejer tungest.

I udvælgelsesprocessen tages højde for ubevidst *bias*. Dette sker ved:

- At den indledende screening af kandidater foregår med fokus på kompetencer og uden kendskab til køn.
- At ansættelsesudvalget så vidt muligt består af begge køn.
- At der indkaldes ansøgere af begge køn til samtale, hvis kompetencerne er opfyldt.

2. Intern lederkarriere - udvikling af potentielle lederkandidater

Interne ledertalenter af begge køn spottes for at skabe en intern fødekæde af potentielle fremtidige lederkandidater. Der vil blive arbejdet systematisk med dette som del af den årlige MUS for medarbejdere.

¹ Ligestillingsmanifest: Tre anbefalinger til en bedre kønsbalance, Gender Diversity Roundtable Denmark; Analysenotat, Diversitet i virksomheders ledelse, Dansk Erhverv og Search Danmark feb 2020.

² Handlepunkter er inspireret af: Gode råd om diversitet – Få flere kvinder i topledelsen, Dansk Erhverv marts 2020; Kandidatanalysen 2019 og Rekrutteringsanalysen 2019, Ballisager.

Personalepolitikken genbesøges for at sikre, at ambitionen om at rekruttere og fastholde både mandlige og kvindelige ledere afspejles heri.

[Vedtaget d. 28. maj 2020]