



# Mangfoldighed og ligestilling på Statens Serum Institut

Oktober 2024

## Mangfoldighed og ligestilling på Statens Serum Institut

Statens Serum Institut (SSI) vil være en attraktiv arbejdsplads med gode udviklingsmuligheder og trivsel for alle medarbejdere. Det indebærer blandt andet, at vi arbejder for at være en inkluderende virksomhed, der arbejder målrettet med mangfoldighed og ligestilling. Vi mener, at en attraktiv arbejdsplads rummer og anerkender den enkelte medarbejder for dem, de er, og at forskellighed bidrager til udvikling og høj kvalitet i vores arbejde.

På SSI er mangfoldighed og ligestilling således en naturlig del af hverdagen, og der er plads til diversitet. Vi ser mangfoldighed som en styrke, som skal fremmes på alle niveauer i organisationen, og vi forventer, at både ledere og medarbejdere bidrager til og værner om SSI som en mangfoldig arbejdsplads med lige muligheder for alle.

Vi definerer mangfoldighed som et bredt begreb for bl.a. køn, alder, etnisk oprindelse, uddannelse, seksuel orientering, handicap og livsopfattelse. En mere snæver definition benyttes imidlertid for så vidt angår implementering af forpligtelser efter ligestillingsloven, idet loven definerer 'køn' som mænd og kvinder.

Denne plan for mangfoldighed og ligestilling har til formål at løfte arbejdet med mangfoldighed og ligestilling på SSI, at udbygge eksisterende tiltag med nye aktiviteter og at styrke medarbejder- og ledelsesfokus samt vidensgrundlaget på området. Derfor tænker vi på SSI mangfoldighed og ligestilling ind i alle faglige og organisatoriske processer og initiativer.

I de kommende år vil vi i arbejdet med ligestilling og mangfoldighed fokusere på de områder som uddybes i det nedenstående: 1) Centrale målsætninger 2) Dedikerede ressourcer, 3) Dataindsamling og monitorering, 4) Træning og kapacitetsopbygning, 5) Centrale initiativer.

SSI's mangfoldigheds- og ligestillingsplan er et dynamisk dokument. I denne og de kommende versioner af planen vil vi bl.a. have fokus på det videre arbejde med mangfoldighed i bredere forstand.

Herudover medvirker vores mangfoldigheds- og ligestillingsplan til at sikre, at SSI lever op til kravene i Europa-Kommissionens ligestillingsstrategi, hvor deltagerne i Horizon Europe-forskningsprogrammet skal fremlægge en ligestillingsplan.

København, oktober 2024

Henrik Ullum  
Administrerende direktør  
Statens Serum Institut

# 1. Centrale målsætninger

## Ligeløn og lige udviklingsmuligheder

- SSI tilstræber, at der – med udgangspunkt i de lønpolitiske kriterier – skal være lige adgang til løntillæg uanset køn, alder, seksuel orientering, etnicitet, religion, handicap mv.
- SSI tilstræber, at SSI's medarbejdere oplever at have lige udviklingsmuligheder uanset køn, alder, seksuel orientering, etnicitet, religion, handicap mv. og har et løbende fokus på dette - bl.a. i ALT-evalueringerne, som finder sted hvert andet år.
- SSI tilstræber, at medarbejdere i sammenlignelige stillinger med sammenlignelige kompetencer og erfaring har sammenlignelige lønninger. I forhold til køn anser SSI et lønindeks på stillingsbetegnelser på mellem 95 og 105 som et udtryk for dette. MTU udarbejder kønsopdelte statistikker i forhold til tildelingen af varige kvalifikationstillæg og tillægstørrelserne - og igangsætter eventuelle relevante tiltag på baggrund heraf.
- SU og ledelsen orienteres én gang årligt om ligelønsstatistik for organisationen med henblik på aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder.

## Ligelig kønsfordeling

- SSI tilstræber så vidt muligt en afbalanceret kønssammensætning i alle faggrupper, der svarer til, at hhv. mænd og kvinder hver er repræsenteret med minimum 40 %. SSI tilstræber så vidt muligt, at ingen faggruppe har mindre end 10 % af det underrepræsenterede køn.
- SSI tilstræber et kønsneutralt og inkluderende sprog i stillingsopslag.
- SSI tilstræber, at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg og at der ved sammensætning af ansættelsesudvalg er en bevidsthed om mangfoldighed.

## Ligelig kønsfordeling i ledelsen

- SSI tilstræber så vidt muligt en afbalanceret kønssammensætning på alle ledelsesniveauer, der svarer til, at hhv. mænd og kvinder hver er repræsenteret med minimum 40 %.
- SSI tilstræber en ligelig fordeling af opgaver, som giver ledelseserfaring. SSI's chefer skal således være opmærksomme på, hvordan de fordeler opgaver, der giver ledelseserfaring blandt medarbejderne, der ønsker dette.

## 2. Dedikerede ressourcer

SSI forpligter sig til at afsætte dedikerede ressourcer til at arbejde med ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen.

For at sikre fremgang og fokus på arbejdet med ligestilling er det afgørende, at der afsættes medarbejderressourcer til implementering og monitorering af målene for ligestilling og til udarbejdelse af årlige statistikker for personalesammensætninger, sygefravær, gennemsnitsløn samt lønudvikling og -forhandling. Det er samtidig vigtigt, at der findes faste fora, hvor emner som har betydning for ligestilling, arbejds- og personaleforhold tages op jævnligt, og at medarbejdere som oplever krænkende adfærd ved, hvor de kan henvende sig. Endelig er det afgørende for udviklingen af området, at der er fokus på nye initiativer, der kan medvirke til at gøre SSI til en endnu mere attraktiv og mangfoldig arbejdsplads.

På SSI er der flere fora og medarbejdere, som arbejder med ligestilling. Det omfatter blandt andet Kontaktudvalget (KU) bestående af alle tillidsrepræsentanter og Samarbejdsudvalget (SU), som er faste fora, hvor emner med relevans for ligestilling på arbejdspladsen drøftes. Herudover arbejdes der løbende med området i afdelingen for Medarbejdere, Trivsel og Udvikling (MTU) og i direktionssekretariatet.

På SSI arbejder vi således med mangfoldighed og ligestilling bl.a. i nedenstående centrale fora, som oplistet herunder.

### **Samarbejdsudvalg med fokus på arbejds- og personaleforhold**

Et konstruktivt, tillidsfuldt og dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er afgørende for, at væsentlige problemstillinger i relation til ligestilling, arbejds- og personaleforhold kan løses til gavn for arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. SSI's Samarbejdsudvalg (SU) bidrager til dette. På SU-møderne er der fokus på den aktuelle situation, den forventede udvikling ift. strukturændringer og beskæftigelse. Årligt gennemgår SU lønforhold opdelt på køn med henblik på at spore tendenser på kønsbetings ubalance i lønforholdene og personalesammensætning på forskellige ledelsesniveauer.

### **MTU arbejder for lige løn og muligheder**

Et vigtigt tema i ligestillingen omhandler medarbejdernes lige muligheder for udvikling, advancement, tildeling af tillæg, engangsvederlag mv. På SSI er der dedikerede ressourcer til at monitorere og sikre dette. Dette sker bl.a. ved at MTU udarbejder og deler målrettet ligelønsstatistik med såvel ledelse som tillidsrepræsentanter forud for de årlige lønforhandlinger således at eventuelle nødvendige strategiske indsatser kan italesættes og iværksættes inden processen for tildeling af varige tillæg påbegyndes. Herudover måles og følges systematisk op på medarbejdernes oplevelse af lige muligheder i fx arbejds- miljø-, ledelses- og trivselsmålinger.

### **Arbejdsmiljøorganisation**

Det er afgørende, at SSIs arbejdsmiljø understøtter mangfoldighed og ligestilling. Arbejdsmiljøorganisationen arbejder på at forebygge og løse problemstillinger med arbejdsmiljøet, og medvirker til at sikre, at vi lever op til vores målsætninger i forhold til ligestilling og mangfoldighed. Såfremt der er udfordringer på arbejdspladsen kan medarbejderne henvende sig til arbejdsmiljøorganisationen, der vil hjælpe med at håndtere eventuelle problemstillinger. Arbejdsmiljøorganisationen har også en procedure for, hvordan eventuelle brud på vores retningslinjer om krænkende adfærd håndteres trygt.

### **Whistleblowerordning**

Som en ekstra sikkerhed har SSI endvidere en whistleblowerordning, som har til formål, at øge muligheden for at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig anonymt om kritisable forhold på SSI uden at frygte negative konsekvenser. Denne kan bl.a. anvendes hvis medarbejdere og samarbejdspartnere i den konkrete sag ikke er trygge ved at anvende de øvrige etablerede kanaler på SSI for håndteringen af eventuelle problemstillinger.



### 3. Dataindsamling og monitorering

Mangfoldighed indebærer et vedvarende fokus på mange forskellige parametre herunder køn, alder, etnicitet mv., men monitoreringen begrænses af det datamateriale, som er tilgængeligt. I bilag 1 fokuseres der således primært på køn, da det inden for dette område er muligt at indsamle og analysere data (via CPR-nr).

SSI forpligter sig jf. ligestillingsloven til at indsamle og monitorere kønsopdelte basisdata, som indsamles på tværs af personalekategorier, fx lønstatistik og kønsfordelingen på ledelsesniveauer. SSI forpligter sig ligeledes til at fastsætte en række målbare og handlingsorienterede målsætninger for SSI's arbejde med ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen.

Faste målsætninger og løbende opfølgning på disse kan give indikationer på, om udviklingen går i den rigtige retning eller om der skal justeres eller igangsættes nye initiativer. Der vil derfor blive fulgt op på de fastsatte mål på direktionsniveau minimum én gang årligt i forbindelse med den årlige evaluering og opdatering af mangfoldigheds- og ligestillingsplanen.

SSI indsamler og monitorerer allerede kønsopdelte data, blandt andet gennem løbende ledelsesinformation og årlig kønsstatistik for udmøntning af tillæg ved de årlige lønforhandlinger på SSI, SSI's årlige indberetning til Danmarks Statistik om forsknings- og udviklingsaktiviteter, herunder forskerårsværk opdelt på køn og SSI's indberetning af ligestillingsredegørelse til Beskæftigelsesministeriet hvert tredje år. Se nøgletal for SSI i bilag 1.

### 4. Træning og kapacitetsopbygning

SSI forpligter sig til at understøtte arbejdet med ligestilling og mangfoldighed gennem træning og kapacitetsopbygning, fx via bevidsthedsskabelse om ubevidste bias blandt personale, ledere og andre beslutningstagere.

For at skabe en arbejdsplads, hvor alle har lige muligheder, er det afgørende, at der skabes en bevidsthed om eventuelle skævheder, så SSI kan arbejde for at udbedre disse.

SSI har allerede en række aktiviteter, der bidrager til at skabe bevidsthed om kønsspecifikke problemstillinger, herunder blandt andet MTU's indsats i forhold til udarbejdelse af lønstatistik, SU's opgaver med ligestilling i løn samt fokus på krænkende adfærd, balance mellem arbejds- og privatliv samt fokus på trivsel generelt både ved medarbejderudviklingssamtaler og ALT-evalueringen (Arbejds miljø, Ledelse, Trivsel) med den lokale opfølgning herpå. De fleste af disse aktiviteter er allerede udfoldet ovenfor. Hertil vil SSI i forbindelse med den strategiske målsætning om at styrke SSI som attraktiv arbejdsplads igangsætte nye initiativer, der skal sætte fokus på ligestilling og lige muligheder for alle. Læs mere herom i næste kapitel.

## 5. Centrale initiativer

### Ledelsens fokus på ligestilling og mangfoldighed

På de årlige lederudviklingssamtaler (LUS) sættes fokus på ligestilling og mangfoldighed gennem en drøftelse af emner, som måtte være relevante for den enkelte leder og dennes medarbejdere. Fx fordeling af køn, alder mv. i personalegruppen og blandt eventuelle mellemledere samt fokus på talentudvikling mv.

Herudover bruges medarbejderudviklingssamtalerne (MUS) som værktøj til at tale om den enkelte medarbejders balance i arbejds- og privatliv, trivsel og fremtidige udvikling, ligesom ledelsen her har fokus på talentudvikling og på en ligelig fordeling af opgaver, som giver ledelseserfaring mv. Endvidere undervises alle nye ledere i biasbevidsthed og biasbevidst ledelse.

### Biasbevidst rekruttering

SSI iværksætter i 2024/2025 et initiativ om biasbevidst rekruttering. Her vil SSI undersøge hvilke værktøjer, der imødegår biases og vanedrevne mønstre allerede før og under ansættelsen af nye medarbejdere. Som et led i arbejdet planlægges bl.a. et pilotprojekt om biasbevidst rekruttering og rekrutteringsproces, hvor der dels udvikles på annonceudkast, der skal imødekomme/fremme diversitet i ansøgerfeltet, ligesom der ses på metoder til at anonymisere kandidatfelt, imødegå bias ved samtaler og udvælgelse m.v.

### Viden om inklusion og biasbevidsthed hos medarbejdere

SSI har i 2024 indført tre nye medarbejder- og ledelsesværdier; tillid, samarbejde og udvikling. Heri ligger blandt andet, at vi har respekt for hinandens faglige kompetencer, forskelligheder og hensigter, ligesom vi ser vores forskellige faglige og personlige baggrunde som en styrke og vi sørger for, at alle trykt kan bidrage til samarbejdet. Der er også formuleret konkrete forpligtelser til hvordan vi efterlever værdierne. Der holdes i 2024 dialogmøder i afdelingerne med henblik på at få viden om, udfolde og efterleve værdierne, ligesom alle nye medarbejdere introduceres til disse som et led i det centrale onboarding-forløb.

I efteråret 2024 afholdes et medarbejderarrangement, hvor alle medarbejdere undervises i biasbevidsthed og i betydningen af, at vi alle er bevidste om egne og organisatoriske bias, ligesom der deles viden om, hvordan vi hver især og i fællesskab arbejder med at fremme inklusion af alle medarbejdere i arbejdsfællesskabet.

Endelig afsøges muligheden for generelt at fremme den fælles bevidsthed om mangfoldighed på SSI.

## Mangfoldighedspanel

Som et nyt initiativ etableres i 2024 et mangfoldighedspanel bestående af medarbejdere, der skal være med til at bidrage til et nuanceret perspektiv i arbejdet med at styrke mangfoldigheden og udviklingen af SSI som attraktiv arbejdsplads. Mangfoldighedspanelet rapporterer løbende og mindst en gang årligt til direktionen.

## SSI som attraktiv arbejdsplads

Der er igangsat et projekt, der fokuserer på at udvikle SSI som en attraktiv arbejdsplads. Som en del af dette arbejde ønsker SSI en rummelig og mangfoldig arbejdskultur, der tager højde for medarbejdernes forskellige livssituationer og kan bidrage til at skabe en god balance mellem arbejds- og privatliv. Dette understøttes bl.a. af en flekstidsaftale og sker gennem løbende dialog mellem chefer og medarbejdere.

Centralt for en attraktiv arbejdsplads er samtidig at sikre trivsel og mulighed for udvikling for alle. SSI vil være en arbejdsplads, hvor udviklingsmuligheder, socialt liv, arbejdsmiljø, arbejdsindhold samt løn- og ansættelsesforhold tilsammen giver den bedste grobund for at tiltrække og fastholde et mangfoldigt, kompetent og ambitiøst korps af medarbejdere. Det er derfor ambitionen at tænke mangfoldighed og ligestilling ind i alle relevante faglige og organisatoriske processer og initiativer.

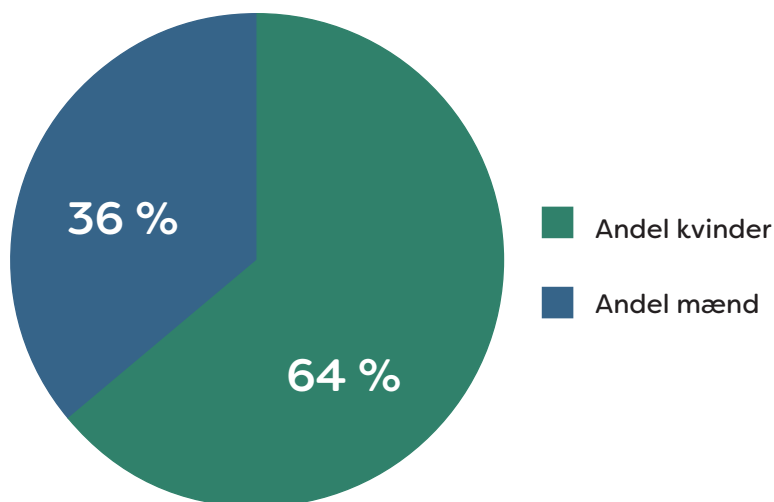




## Nøgletal for SSI

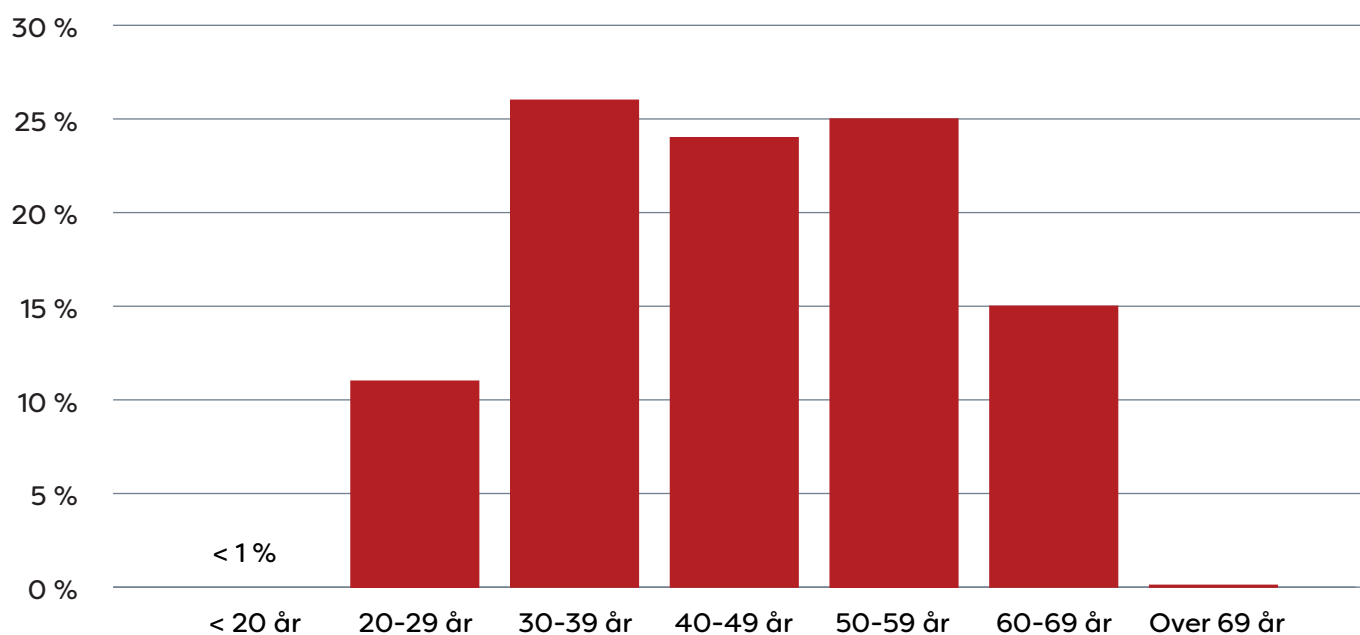
SSI er en mangfoldig arbejdsplads, og har en divers sammensætning af medarbejdere. I alt har SSI pr. januar 2024 ca. 920 medarbejdere fordelt på 874 årsværk og en række forskellige faggrupper og stillingsbetegnelser. Blandt disse er ca. 64 % kvinder og 36 % mænd.

### Kønsfordeling - SSI i alt



Nedenfor ses SSI medarbejdere fordelt på alder.

### Aldersfordeling

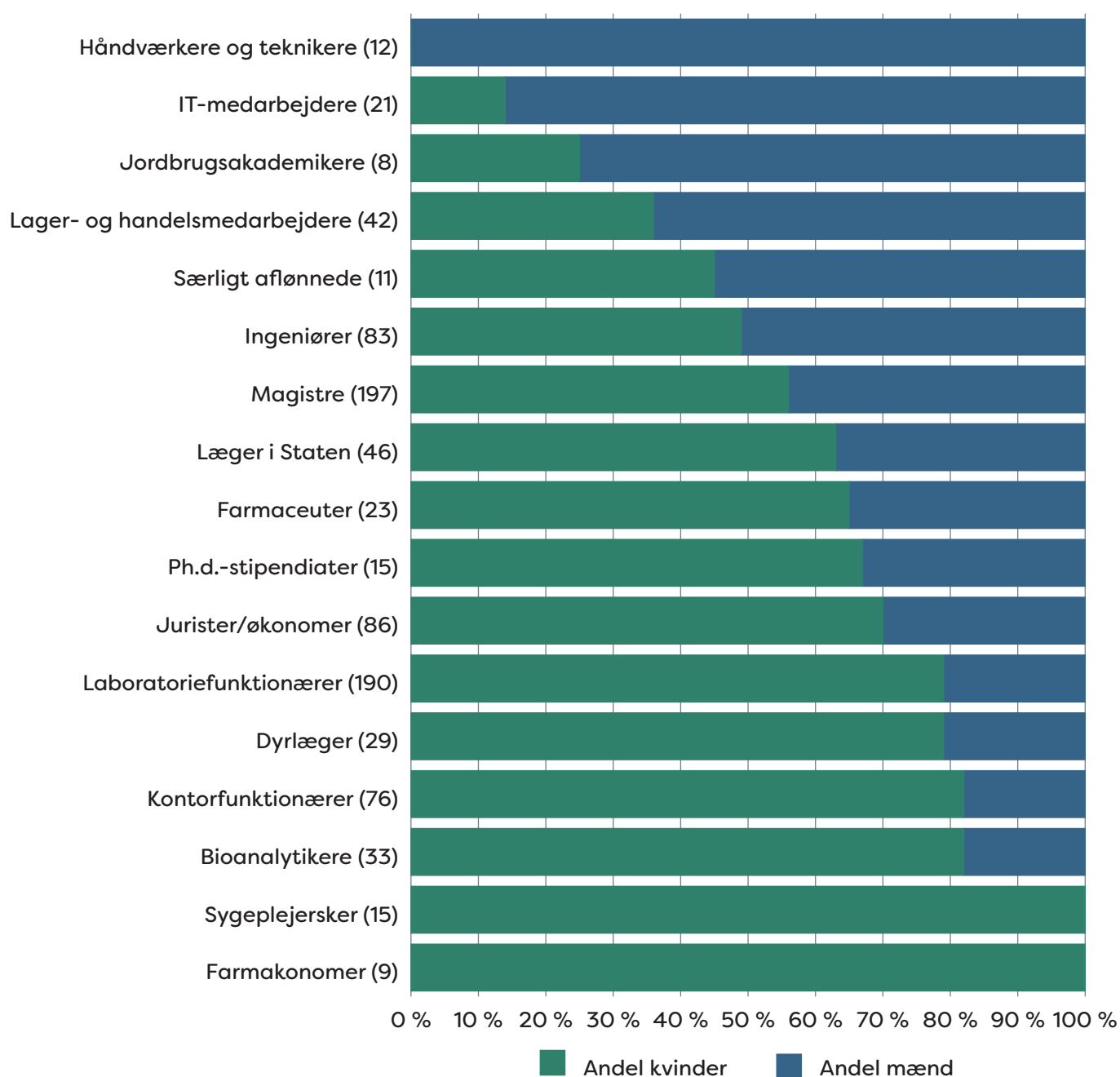


## Kønsfordeling på personaleområdet

SSI's medarbejdergruppe udgør en bred vifte af forskellige faggrupper fordelt på bl.a. laboranter, bioanalytikere, læger, akademikere, it-medarbejdere, kontorfunktionærer, ph.d.-stipendiater, forskere, håndværkere og flere andre faggrupper.

Kønsfordelingen i de enkelte personalekategorier varierer. I de fleste personalekategorier er størstedelen af medarbejderne kvinder, mens der dog i nogle kategorier som fx blandt håndværkere og it-medarbejdere er en klar overrepræsentation af mænd. Blandt laboratoriefunktionærer, som udgør én af de største enkelte faggrupper på SSI med ca. 190 medarbejdere, er 79 % kvinder og 21 % mænd, mens fordelingen blandt magistre med ca. 197 medarbejdere er mere ligelig med 56 % kvinder og 44 % mænd. Nedenfor ses kønsfordelingen blandt alle personalekategorier på SSI med 8 eller flere medarbejdere (antal fremgår i parentes).

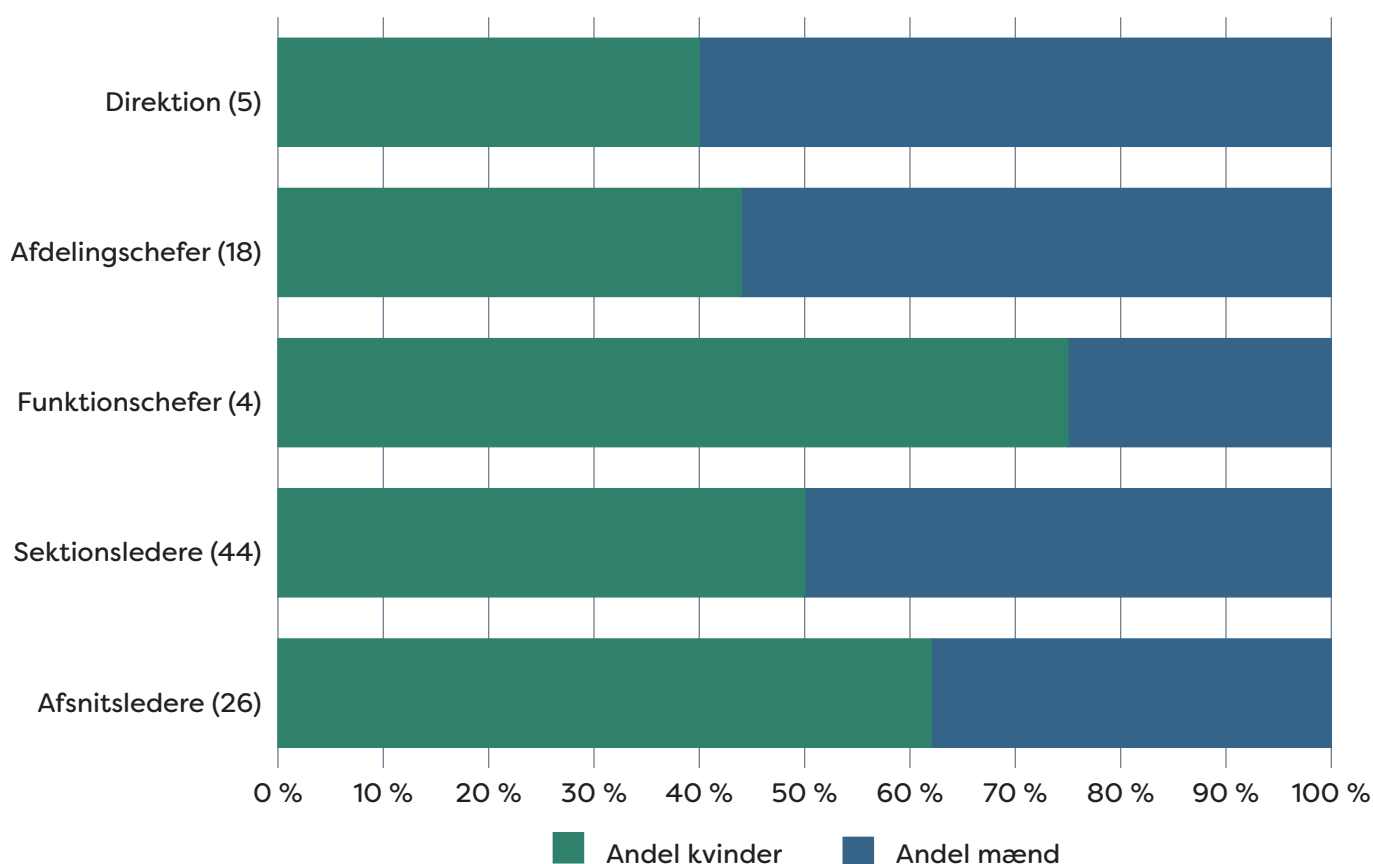
### Kønsfordeling - fordelt på personalekategorier (8 eller derover)



## Kønsfordeling i ledelsen

I SSI's ledelse er kønsfordelingen generelt set mere ligelig. Blandt sektionsledere, som udgør den største ledelsesgruppe på SSI, er der lige mange kvinder og mænd ansat. Funktionschefer udgør en meget lille population, men her er tre ud af 4 funktionschefer kvinder. Nedenfor fremgår kønsfordelingen blandt SSI's ledelsesniveauer (antal fremgår i parentes).

### Kønsfordeling - ledelse

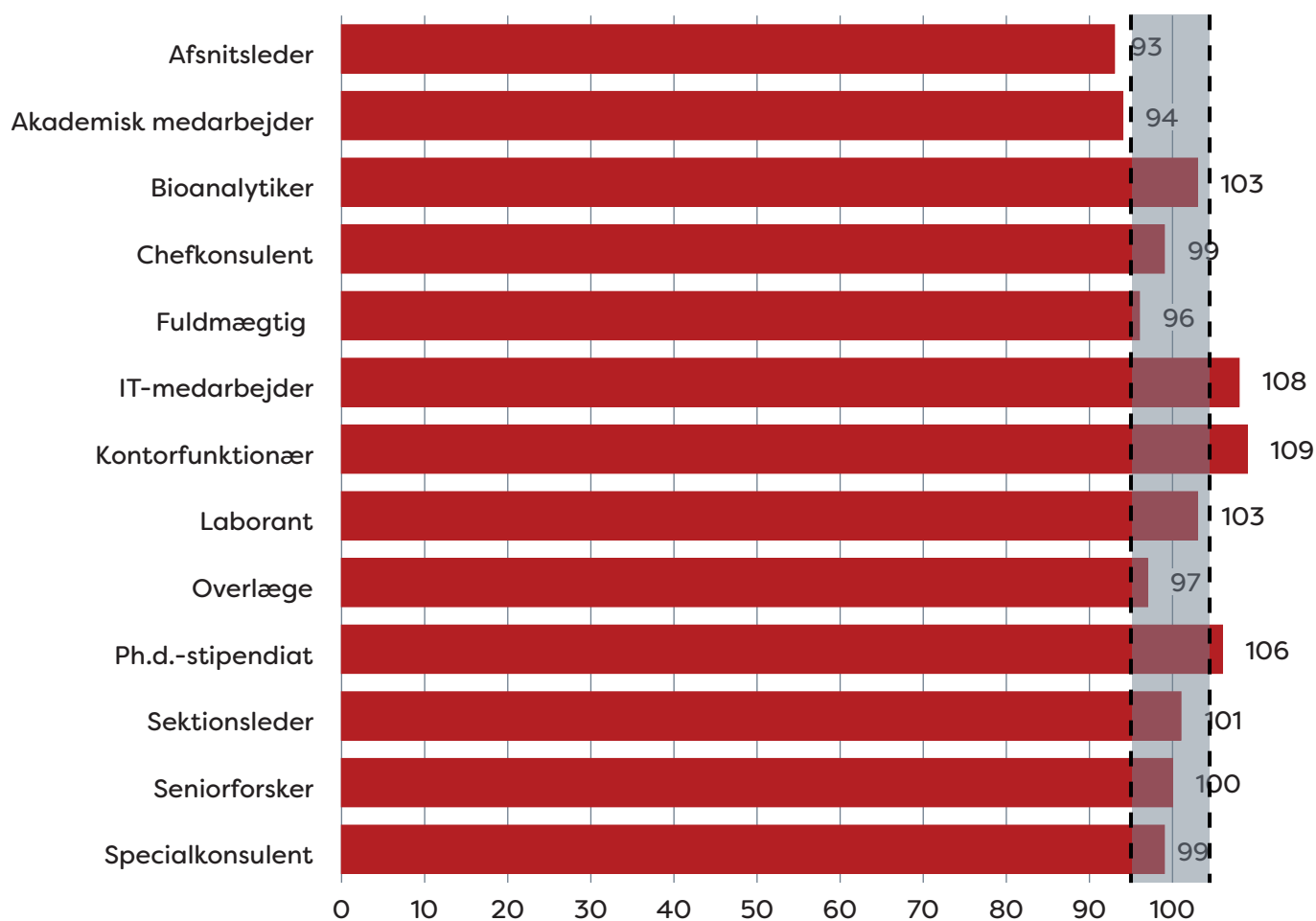


## Lønstatistik fordelt på køn og stillingsbetegnelse

Når det gælder lønstatistik fordelt på køn, er det interessant at se på, hvordan hhv. mænd og kvinder med samme stillingsbetegnelse aflønnes. Man skal dog være opmærksom på eventuelle bagvedliggende forklarende faktorer såsom forskelle i anciennitet, alder mv. samt at meget små populationer kan give forholdsmæssigt store udsving.

I det nedenstående ses, hvordan mænd og kvinder med samme stillingsbetegnelse i gennemsnit aflønnes på SSI. Et indeks under 100 indikerer, at kvinder i gennemsnit er lavere lønnet end mænd med samme stillingsbetegnelse, mens et indeks over 100 modsat indikerer, at kvinder i gennemsnit er højere lønnet end mænd med samme stillingsbetegnelse. SSI tilstræber, at medarbejdere i sammenlignelige stillinger uanset køn har sammenlignelige lønninger. SSI anser et lønindeks på stillingsbetegnelser på mellem 95 og 105 som et udtryk for dette. Bemærk at det kun er muligt at præsentere data for de stillingsbetegnelser, hvor gruppen af både mænd og kvinder udgør minimum 3 årsværk. De øverste niveauer af SSI's ledelse (direktion og afdelingschefer) indgår ikke i statistikken.

## Lønindeks - stillingsbetegnelse



## Lige muligheder – Arbejdsmiljø-, Ledelses- og Trivselsmålinger

I forbindelse med SSI's Arbejdsmiljø-, Ledelses- og Trivselsmåling i 2024 blev der for første gang spurgt til medarbejdernes oplevelse af at have lige muligheder. Nedenfor fremgår resultatet fra målingen i 2024.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ikke relevant	Antal svar
Oplever du lige muligheder i forhold til løn, forfremmelser, kurser og tildeling af arbejdsopgaver?	12 %	39 %	29 %	11 %	4 %	5 %	790

Heraf fremgår det bl.a., at over halvdelen af medarbejderne på SSI i høj grad eller i meget høj grad oplever at have lige muligheder, mens 15 % oplever det i ringe eller meget ringe grad.