

Statens Institut for Folkesundheds diversitetspolitik

Definition af diversitet

På Statens Institut for Folkesundhed ønsker vi at sikre ligestilling og mangfoldighed blandt de ansatte og skabe et trygt og inkluderende miljø at færdes i. På SIF ønsker vi at sikre og være ansvarlige for, at der sikres lige muligheder for alle ansatte og en inkluderende ansættelsesprocedure.

Vi ser forskellighed som en styrke og har derfor formuleret to målsætninger for vores arbejde med sociokulturel mangfoldighed, der særligt tager sigte på køn og etnicitet. Vi ønsker, at hele organisationen i fællesskab skal arbejde for at indfri disse. Disse mål lægger sig i forlængelse af det strategiske ligestillingsarbejde på SDU, der har til sigte at sikre en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads. SIFs målsætninger er som følger:

[1] Øget kønsmæssig balance som målsætning handler om at få øget puljen af kvalificerede mandlige kandidater i ansættelsessituationer. På SIF er der en stor overvægt af kvindelige ansatte på alle niveauer i organisationen. Vi ønsker derfor at arbejde for en mere ligelig kønsfordeling.

[2] Anden sociokulturel mangfoldighed som målsætning handler primært om at øge puljen af kvalificerede etniske minoritetspersoner i ansættelsessituationer. Vi identificerer en stor etnisk homogenitet af hvide danskere på SIF. Dette, samt andre socioøkonomiske faktorer, ønsker vi at adressere i rekrutteringsprocedurerne for at sikre minoritetsgruppers adgang.

Disse mål vil danne grundlag for en række initiativer i forhold til SIF's rekrutteringsarbejde. SDU's Gender Equality Team (GET) anbefaler, at man indarbejder et ligestillingsperspektiv i alle dele og led i rekrutteringsprocesser. Ligestillingsudvalget på SIF vil arbejde på at få operationaliseret ovenstående målsætning gennem optimering af rekrutteringsprocesser.

Ovenstående målsætninger advokerer ikke for en positiv særbehandling af særlige grupper på SIF eller i fremtidige ansættelser. Det er ikke hensigten, at man på SIF nogensinde skal gå på kompromis med at vurdere og ansætte den mest kvalificerede person. I stedet arbejder vi målrettet for at øge puljen af kvalificerede kandidater fra særlige grupper, for derved at øge mulighederne for, at valget af ansættelse også kan falde på en person med en anden baggrund end den gængse på SIF.

På SIF søger vi at have et gennemgående fokus på LGBTIA+ rettigheder, og åbenhed er et kontinuerligt og essentielt fokus i nuværende ligestillingsarbejde på SIF samt SIF som organisation som hele. Dette fokus opfordrer vi til indtænkes i forhold til sprogbruget i jobopslag, fællesmails, aktiviteter og lign.

Optimering af rekrutteringsprocesser

På SIF ønsker vi at sikre diversitet i vores rekrutteringsarbejde og har derfor etableret følgende initiativer og ressourcer, som skal sikre dette. Vi har sigtet efter at formulere nogle initiativer, som skal være relevante lokalt, så de medarbejdere, der står med en rekrutteringsopgave, finder dem håndgribelige og meningsfulde at bruge i praksis.

Hjælp til formulering af stillingsopslag

Når man skal formulere opslag til en stilling på SIF, skal man bestræbe sig på at formulere den på en sådan måde, at den appellerer bredt. Ligestillingsudvalget, i samarbejde med GET, tilbyder bistand i formulering af stillingsopslag. Dette initiativ skal sikre, at medarbejdere, der står med en rekrutteringsopgave, ved, hvordan de kan formulere stillingsopslag, som appellerer bredest muligt. Denne hjælp vil sikre, at medarbejderne er opmærksom på f.eks. at sikre forskellige typer positive appelformer og eliminere såkaldte *unconscious biases*.

Følgende rubrik bør indgå nederst i alle stillingsopslag, sådan at vi opfordrer personer fra specifikke minoritetsgrupper til at søge:

Vi kan tilbyde dig en spændende stilling i et inspirerende og inkluderende undervisnings- og forskningsmiljø, hvor vi ser mangfoldighed som en styrke. Hos os får du mulighed for faglig udvikling og sparring med dygtige og venlige kollegaer med forskellige forsknings- og uddannelsesbaggrunde, herunder folkesundhedsvidenskab, antropologi, sociologi, filosofi, medicin, idræt m.v.

Vi opfordrer derfor alle kvalificerede, uanset køn, seksuel orientering, etnisk baggrund, alder, religion og handicap, til at søge stillingen.

Råd til bred formidling af opslag

For at sikre at stillingsopslag og lignede rekrutteringsmateriale når flest mulige ansøgere med forskellige baggrunde, kan følgende tre råd til en kommunikationsstrategi øge chancerne for, at personer, der normalt ikke ville se opslaget, bliver gjort opmærksom på det. Dette skal sikre en mere alsidig spredning af rekrutteringsmaterialet eksempelvis gennem opsporing af relevante Facebookgrupper, netværksgrupper og lignende:

1. **Opsporende rekrutteringsarbejde:** Udfør et opsporende rekrutteringsarbejde, der kan afdække kvalificerede kandidater, så rekruttering ikke sker ad hoc. Det kan blandt andet betyde, at du udvikler en procesplan for hele forløbet eller identificere relevante (måske alternative) opslagssteder både fysisk og digitalt for at opnå en bredere pulje af ansøgere til stillingen.
2. **Medarbejderprofil og liggetid:** Sørg for lang opslagstid, så opslaget ikke ligger for kort tid og signalerer, at der er en intern kandidat. Gerne mere end en måned. Og sørg for, at medarbejderprofilen beskriver de faglige og personlige kompetencer, som jobbet kræver. Man kan ikke få det hele, så overvej hvilken faglig indsigt, den nye medarbejder skal besidde? Hvilke personlige og sociale egenskaber er vigtige? Hvad vurderer I som vigtigst i den samlede profil?
3. **Formidling og formuleringer:** Tænk over en inkluderende formidling af dit opslag, og hvem det appellerer til. Sproget, valg af ord og formuleringer i dit jobopslag kan være med til at afholde ellers kompetente kandidater fra at søge stillingen. Sørg for, at stillingsopslaget er formuleret i et neutralt sprog, så I appellerer til et bredt ansøgerfelt og ikke utilsigtet afskrækker nogen fra at søge jobbet. Jobopslag med bestemte ord betyder, at nogle ansøgere afholder sig fra at søge. Dette kan eksempelvis være gennem ubevidste

henvisninger til køn i valget af ord. Ord som "resultatorienteret" henvender sig i højere grad til mænd, og ord som "samarbejde" henvender sig i højere grad til kvinder. Du kan også afholde forskellige personlighedstyper fra at søge ved at bruge ord (et biased sprog), som de ikke kan identificere sig med. Tænk over sproget.

Sammensætning af ansættelsesudvalg skal søge 50/50 kønslig, faglig og aldersmæssig balance

De blinde vinkler og autopiloten i beslutningsprocesser kan føre til udvælgelsen af kandidater, hvor ikke alle muligheder og aspekter bliver medtænkt. Derfor opfordrer vi til, at ansættelsesudvalg på SIF så vidt muligt sammensættes, så man sikrer en ligelig kønslig repræsentation i udvalget. Dette princip for sammensætning af ansættelsesudvalg har fokus på at sikre beslutningsprocesser, der så vidt muligt inddrager flere aspekter og vinkler.

Ensret og systematiser vurderingen af kandidater

Vurderingerne af en kandidat kan variere meget på tværs af et ansættelsesudvalg. Ved at søge at ensrette vurderingskriterierne ved brug af skemaer, der lister de opstillede kriterier og kompetencer i bedømmelse, bidrager man til, at alle udvalgsmedlemmer vurderer ensartet, inden ansættelsesudvalget diskuterer kandidaten. Dette kan også bidrage til, at man undgår at få *darlings* eller præge hinanden, inden man har dannet sig sin egen mening. En velbeskrevet medarbejderprofil, der beskriver de faglige og personlige kompetencer, som jobbet kræver, er et vigtigt redskab i ensretningen af vurderingen af kandidater.

Praktikforløb for specifikke kandidater

Et praktikforløb på SIF kan give personer, som ikke umiddelbart er kvalificerede til en ansættelse, mulighed for at få adgang til det faglige miljø på SIF og udvikle deres kvalifikationer og kompetencer, som senere kan lede eller øge deres mulighed for senere ansættelse. Vi opfordrer derfor alle på SIF til at overveje et diversitetsprincip, når der skal vælges praktikanter på instituttet. Dette for at sikre, at vi får et bredere outreach til personer med forskellige baggrunde, som senere kan lede til en større diversitet i puljen af kvalificerede kandidater. Der opfordres endvidere til at tilbyde virksomhedspraktik i dialog med jobcentre.

Rummelig arbejdsplads

SIF skal være en rummelig arbejdsplads, der tager socialt ansvar. Derfor bør vi i rekrutteringsarbejdet arbejde på, at medarbejdere med nedsat arbejdsevne, personer, der har stået uden for arbejdsmarkedet, handikappede og personer med sygdom inkluderes og fastholdes på SIF. Vi opfordrer derfor rekrutterende parter til at række ud til jobcentre eller socialøkonomiske virksomheder (fx <https://www.vaeksthuset.dk/kontakt/>), der arbejder med at hjælpe udsatte ledige i job og etablere dialog om mulige kandidater.

På SIF gives der mulighed for at arbejde på nedsat tid eller andre særlige vilkår, sådan at instituttet opleves som en rummelig og familie-, sygdoms- og handicapvenlig arbejdsplads.

Rekruttering til uddannelse

En del af årsagen til den manglende sociokulturelle mangfoldighed på SIF kan tænkeligt tilskrives den pulje af kandidater, instituttet rekrutterer fra. For eksempel består folkesundhedsuddannelserne i overvejende grad af kvindelige studerende med etnisk dansk baggrund. SIF vil derfor arbejde hen imod en strategi for at sikre bredere rekruttering af kandidater på folkesundhedsuddannelsen.

Support og relevant materiale

På SDU samarbejder SDU's GET tæt med fakulteter og institutter om de faktiske rekrutteringsprocesser i forbindelse med ansættelser af videnskabelige medarbejdere. Teamet yder bistand efter behov og giver kvalificeret rådgivning med indspil til alle dele af forløbet fra opslagstekster og opslagssteder til spørgsmål om evalueringskriterier og ansættelsessamtaler.

Hvis du oplever diskrimination

Hvis du oplever diskrimination eller krænkende adfærd omkring krop, etnicitet, kønsidentitet, seksualitet, baggrund, handicap mv., kan det indrapporteres til SIFs interne klage komite (IKK).

Følgende personer på SIF orienteret om processen for henvendelser og står altid til rådighed for at hjælpe:

- SIFs øverste ledelse (www.sdu.dk/da/sif/medarbejdere/ledelse)
- Alle på SIF med ledelsesansvar (forskningsgruppeledere)
- Arbejdsmiljørepræsentanter, Amalie Oxholm Kusier (amok@sdu.dk) og Maria Holst Algren (maho@sdu.dk)
- HR (Mette Lech, mele@sdu.dk)
- Tillidsrepræsentanter Lotus Sofie Bast (loni@sdu.dk) og Tina Thorsø Finkelstein (tifi@sdu.dk) samt suppleanter Veronica Pisinger (vepi@sdu.dk) og Susanne B. Reimann (sbr@sdu.dk)
- SIFs ligestillingsudvalg, Ida Nielsen Sølvhøj (idns@sdu.dk) og Frederik Schou-Juul (fsch@sdu.dk)

Dine kollegaer har ikke nødvendigvis viden om processen for uønsket seksuel opmærksomhed, men kollegaers støtte kan være en hjælp for mange i disse situationer.