

Plan for kønsligestilling

Status, ultimo 2023



Plan for kønsligestilling

Kræftens Bekæmpelse arbejder for et liv uden kræft. Det gør vi gennem forskning, forebyggelse samt patient- og pårørendestøtte og i et stærkt folkeligt engagement. Den fælles mission er:

- Færre får kræft
- Flere overlever kræft
- Bedre liv med og efter kræft

Som Danmarks største patientforening og en central aktør i civilsamfundet ønsker Kræftens Bekæmpelse diversitet blandt vores ansatte. Det gør vi, fordi vi grundlæggende tror på, at det gør os til en bedre, mere rummelig og innovativ forening og arbejdsplads. Når vores ledere og medarbejdere afspejler og inkluderer samfundets mangfoldighed er der større potentiale for nuanceret viden, oplysning og rådgivning i vores kerneydelser.

Med denne plan ønsker vi i Kræftens Bekæmpelse at sætte fokus på kønsbalance og samtidig tage et aktivt skridt i en generelt større opmærksomhed på diversitet bredt set – elementer, der er med til at understøtte mindre ulighed og bæredygtig udvikling af vores arbejdsplads.

Planen er drøftet i Kræftens Bekæmpelses hovedsamarbejds- og arbejdsmiljøudvalg samt godkendt af Kræftens Bekæmpelses chefgruppe, januar 2022. Seneste status er ultimo 2023.

Jesper Fisker, Administrerende direktør



Indhold

- **Overordnet intention, side 4-5**

- **Målsætninger og indikatorer, side 6-9**

Den overordnede intention er omsat til konkrete målsætninger med tilknyttede indikatorer på nedenstående tre områder:

- Andel ansatte
- Ansatte og løn
- Sammensætning af centrale fora

- **Indsatser, side 10-12**

Med planen for kønsligestilling er defineret en række indsatser til at realisere målsætningerne. Indsatserne dækker to områder:

- Branding og rekruttering
- Kultur og forhold på arbejdspladsen

- **Data, viden, ressourcer og opfølgning, side 13-15**

Efter præsentation af målsætninger, indikatorer og indsatser beskrives hvordan vi arbejder med data, viden, ressourcer og opfølgning vedr. kønsligestilling.



Overordnet intention

Overordnet intention

Planen for kønsligestilling har som overordnet intention at sikre kønsbalance. Diversitet, herunder kønsbalance i Kræftens Bekæmpelse er vigtigt for at understøtte bredde i beslutningsgrundlag, langsigtede løsninger og deraf bedre resultater. Med planen understreges også en klar afstandstagen til alle former for diskrimination og krænkende handlinger, herunder i forhold til køn.

Kræftens Bekæmpelse tilstræber ikke en kønsbalance svarende til 50:50. Intentionen er, at få mest muligt ud af diversitet ved at være bevidst om "balancer", der fremmer og ikke hæmmer, og hvor kønssammensætning ikke kan tilskrives hverken positiv eller negativ forskelsbehandling, og hvor der skal være rum for forskelle grundet f.eks. kvalifikationer.

På den baggrund arbejdes der efter en organisatorisk kønsbalance på 40:40:20 dvs. 40% mænd, 40% kvinder og hvor 20% kan variere over tid om det er mænd eller kvinder og samtidig give plads til de, der identificerer sig som non-binære og/eller transkønnede. Hertil arbejdes for 30+ sammensætning i centrale fora. Minimum 30% repræsentation af det ene køn understøtter, at synspunkter ikke tillægges køn, men som individer med ligeværdige synspunkter.

På de følgende sider er den overordnede intention omsat til målsætninger og indikatorer. Status og ambitionsniveau er fastsat med afsæt i følgende:



Målsætninger og indikatorer

Andel ansatte

Målsætning:

Der tilstræbes 40:40:20 kønsbalance blandt ledere, medarbejdere og for ph.d. studerende.

Indikatorer ... for hvornår målsætningen forventes indfriet	2021		2022		2023		2024		2025	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Formand	1		1		1					
Administrerende direktør		1		1		1				
Afdelingschefer	75 %	25 %	62 %	38 %	62 %	38 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning tilnærmes	
Mellemledere	56 %	44 %	58 %	42 %	60 %	40 %	Målsætning fastholdes		Målsætning fastholdes	
Medarbejdere*	74 %	26 %	73 %	27 %	74 %	26 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning tilnærmes	
Ph.d. studerende	77 %	23 %	78 %	22 %	68 %	32 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning tilnærmes	
Total, alle ansatte	72 %	28 %	71 %	29 %	72 %	28 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning tilnærmes	

* Månedslønnede

Ansatte og løn

Målsætning: Der tilstræbes 40:40:20 kønsbalance for de medarbejdergrupper, der indgår i den lovbestemte ligelønsstatistik (nedenstående grupper, hvor både mænd og kvinder er repræsenteret ved 10 personer eller flere). Ligeledes arbejdes der for, at lønforskellen mellem køn i sammenlignelige funktioner er max. 5 %.

Indikatorer ... for hvornår målsætningen forventes indfriet	2021		2022		2023		2024		2025	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Ledelse – ikke forskningsrelateret (DS-discokode 121990 anden ledelse) Lønforskel	59 %	41 %	60 %	40 %	61 %	39 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning forventes indfriet	
		1,8 %		4,7 %		5,7 %				
Ledelse – forskning (DS-discokode 122300 kommerciel forskning) Lønforskel	58 %	42 %	52 %	48 %	50 %	50 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning forventes indfriet	
		5,8 %		2,0 %		7,7 %				
Arbejde indenfor biokemi (DS-discokode 213110 Arbejde indenfor biokemi) Lønforskel	60 %	40 %	60 %	40 %	61 %	39 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning forventes indfriet	
		9,4 %		10,1 %		8,2 %				
Kontorarbejde (DS-discokode 411000 Alm. kontorarbejde) Lønforskel	78 %	22 %	81 %	19 %	-	-	Målsætning tilnærmes		Målsætning tilnærmes	
	8,8 %		24,1 %*			-				
Kampagnearbejde (DS-discokode 333200 Konference- og eventplanlægning) Lønforskel	-	-	76 %	24 %	75 %	25 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning forventes indfriet	
				5,3 %		1,2 %				
Studenterarbejde (DS-discokode 441900 Alm. kontorarbejde mv. ej klass. andet) Lønforskel	-	-	84 %	16 %	83 %	17 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning tilnærmes	
				0,2 %	8,8 %					
Salgsarbejde (DS-discokode 524900 Salgsarbejde) Lønforskel	58 %	42 %	55 %	45 %	53 %	47 %	Målsætning fastholdes		Målsætning fastholdes	
		0,2 %		0,2 %		1,7 %				

Når lønforskellen er angivet til højre under "mænd" er det et udtryk for, at den angivne forskel er i mændenes favør. Tilsvarende er lønforskellen angivet til venstre under "kvinder", hvis forskellen er i kvindernes favør.

*Den markante udvikling i lønforskellen skyldes, at der er stor bredde i typen af jobs i denne gruppe og omsætning blandt medarbejderne grundet projektansættelser. Aktuelt favner gruppen flere kvinder med lang erfaring og kvalifikationer og en andel af mænd med mindre erfaring og kvalifikationer.



Sammensætning af centrale fora

Målsætning:

Det tilstræbes, at det ene køn ikke er repræsenteret ved mindre end 30 % i centrale fora (nedenstående).

Indikatorer ... for hvornår målsætningen forventes indfriet	2021		2022		2023		2024		2025	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Hovedbestyrelse Hovedbestyrelsen tager stilling til principielle spørgsmål og sager af væsentlig betydning for Kræftens Bekæmpelse.	67 %	33 %	63 %	37 %	57 %	43 %	Målsætning fastholdes		Målsætning fastholdes	
Chefgruppe Den administrerende direktør varetager sammen med chefgruppen den daglige ledelse af Kræftens Bekæmpelse.	64 %	36 %	55 %	45 %	55 %	45 %	Målsætning fastholdes		Målsætning fastholdes	
Hovedsamarbejds- og arbejdsmiljøudvalg Samarbejdsorgan med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter om forhold, der har betydning for arbejdet, trivslen og arbejdsmiljøet.	87 %	13 %	80 %	20 %	73 %	27 %	Målsætning tilnærmes		Målsætning tilnærmes	
Scientific Advisory Board Scientific Advisory Board består af internationale anerkendte forskere, der evaluerer vores forskning for at sikre fortsat høj forskningskvalitet.	33 %	67 %	33 %	67 %	33 %	67 %	Målsætning fastholdes		Målsætning fastholdes	

Indsatser



Branding og rekruttering

Kræftens Bekæmpelse vil arbejde med indsatser i perioden indenfor branding og rekruttering til at fremme den overordnede intention om kønsbalance, herunder de opstillede målsætninger og indikatorer.

Indsatserne dækker:

- Formidling og materialer om Kræftens Bekæmpelse som arbejdsplads på cancer.dk (jobsiden) opdateres, så det afspejler 40:40:20 kønsbalance
- Udarbejdelse og indførelse af fast tekstpassage i stillingsopslag, der favner diversitet
- Lancering af rekrutteringsguide til ledere og ansættelsesudvalg. Rekrutteringsguiden er led i en generel professionalisering og bedre understøttelse af rekruttering og vil også inkludere opmærksomhed på diversitetsbias i formuleringen af stillingsopslag og i rekrutteringsprocessen.
- Indføre fokus på diversitet som del af den fælles introduktionen til nyansatte i Kræftens Bekæmpelse

Status: Ultimo 2023

Jobsiden på cancer.dk er opdateret og billedsiden samt case-personer afspejler den tilsigtede kønsbalance. Rekrutteringsguiden er udarbejdet og er lanceret i 2023. Guiden har til sigte at løfte rekrutteringskompetencen generelt i Kræftens Bekæmpelse og bidrager bl.a. med tekstpassage til stillingsopslag der signalerer den ønskede bredde i vores organisation og forening. I november 2023 er der endvidere afholdt et webinar om biasbevidst ledelse for alle ledere i Kræftens Bekæmpelse.

Endeligt er der indarbejdet fokus på diversitet som led i den fælles introduktion til nyansatte.



Kultur og forhold på arbejdspladsen

Kræftens Bekæmpelse vil arbejde med indsatser i perioden indenfor kultur og forhold på arbejdspladsen til at fremme den overordnede intention om kønsbalance, herunder de opstillede målsætninger og indikatorer.

Indsatserne dækker:

- Opbygning af viden om diversitet inkl. kønsbalance f.eks. på seminar for samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen med leder- og medarbejderrepræsentanter
- Gennemføre diversitet/inklusion som tema i trivselsundersøgelse for alle ansatte
- Følge lønudvikling ved løneftersyn
- Indføre fratrædelsesskema til alle der stopper i Kræftens Bekæmpelse inkl. betragtninger på diversitet, når der er implementeret et HR-system

Status ultimo 2023:

Der er i tiden op til planens tilblivelse arbejdet bevidst med krænkende handlinger bl.a. ved opdateret retningslinje og formidling i hele organisationen, ligesom der gøres opmærksom på afstandstagen til krænkende handlinger ved den fælles introduktion til nyansatte i Kræftens Bekæmpelse. Krænkende handlinger er også tema i de tilbagevendende trivselsundersøgelser og hertil har Kræftens Bekæmpelse etableret en whistleblowerordning. Alle elementer er for at understøtte en kultur, hvor det er muligt og trygt at give sin holdning tilkendte. Senest har handicap og inklusion på arbejdspladsen været tema i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for hele samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen ligesom der under Pride-markeringen 2023 var fokus på kønsidentitet, hvor bl.a. alle ansatte i Kræftens Bekæmpelse blev inviteret til et webinar om dette tema ved LGBT+ Danmark.



Data, viden, ressourcer og opfølgning

Data

Planen for kønsligestilling baseres på kvantitative data til at følge op på målsætninger og indikatorer. De data, der indgår i den lovbestemte kønsopdelte ligelønsstatistik er integreret i planen – side 8.

Data baseres på et nedslag ultimo året med henblik på at være klar til forelæggelse for Kræftens Bekæmpelses hovedsamarbejds- og arbejdsmiljøudvalg som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Data, der indgår i den lovbestemte ligelønsstatistik baseres på data fra året før.

Der er truffet beslutning om at indkøbe et HR-System for bl.a. at sikre bedre data på HR-området. HR-Systemet forventes indkøbt i 2022. Indkøb og implementering af et HR-System skal samtidig erstatte manuelle og enkeltstående systemløsninger og sikre fuld integration til de systemer, der beholdes. De inviterede leverandører til en fremtidig HR-systemløsning vil blive bedt om at præsentere, hvordan systemet f.eks. kan minimere bias via maskering af køn, alder m.v. i rekrutteringsprocessen.

Status ultimo 2023:

HR-systemet er implementeret i Kræftens Bekæmpelse i 2023.

Opsætningen i Kræftens Bekæmpelses rekrutteringssystem er ændret, således "køn" og "alder" ikke længere fremgår af oversigten over kandidater.



Viden, ressourcer og opfølgning

Planen for kønsligestilling er forankret i Kræftens Bekæmpelses hovedsamarbejds- og arbejdsmiljøudvalg sammen med øvrige personalepolitikker og –retningslinjer.

Udover hovedsamarbejds- og arbejdsmiljøudvalgets opmærksomhed på planen har Kræftens Bekæmpelses afdeling for Organisation & Bæredygtighed afsat dedikerede ressourcer til arbejdet med at udbrede diversitet, herunder kønsbalance – det gælder i forhold til data, viden, indsatser og opfølgning. Organisation & Bæredygtighed indgår i et diversitetsnetværk i regi af Dansk Erhverv sammen med større private virksomheder for at følge og inspireres af andre, ligesom Organisation & Bæredygtighed følger udviklingen på området generelt og i koordinering med Frivilligchefen samt Kommunikationschefen med henblik på det bredere mangfoldighedsblik som forening.

Realisering af målsætninger og indikatorer kræver et samlet fokus i organisationen for at lykkes. Derfor er nærværende plan ved sin tilblivelse præsenteret for alle afdelingsledelser og i alle lokaludvalg, da generel opmærksomhed på området anses som den måske væsentligste kilde til at gøre en forskel.

Ved årlig monitorering og opfølgning på planen vurderes målsætninger og indikatorer og der følges op på indsatser. Planen er sat frem mod 2025. Målsætninger, indikatorer og indsatser er dynamiske og kan udvikle sig over tid, så de hele tiden bedst muligt understøtter den helt overordnede intention med planen om kønsbalance.



Vi vil et liv
uden kræft