

RAPPORT

GENDER EQUALITY PLAN

ALEXANDRA INSTITUTTET

AUGUST 2023



ALEXANDRA
INSTITUTTET

FORFATTERE

Martin Møller, Alexandra Instituttet
Toni Brandenhoff, Alexandra Instituttet
Eva Bjerrum, Alexandra Instituttet

Udgivet af
ALEXANDRA INSTITUTTET
August 2023

INDHOLD

1	INDLEDNING	4
1.1	MANGFOLDIGHED, LIGESTILLING OG INKLUSION	4
1.2	EU'S KRITERIER.....	4
2	GENDER DIVERSITY PLEDGE	6
3	FORANKRING I ORGANISATION	7
3.1	ÅRSHJUL	7
4	MÅL OG EVIDENS FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.	
4.1	MÅLSÆTNING	8
4.2	BASISMÅLING	8
4.3	DATAOPSAMLING	8
5	SPECIFIKKE AKTIVITETER 2023	9
6	LEDELSENS COMMITMENT	10

1 INDLEDNING

Dette dokument udgør Alexandra Instituttets plan for mangfoldighed, ligestilling og inklusion. Planen revideres årligt i forhold til konkrete aktiviteter det kommende år, underskrives af topledelsen og formidles internt i instituttet. Dokumentet er samtidig offentlig tilgængeligt på instituttets hjemmeside.

Planen lever op til de kriterier, som er opstillet i EU under Horizon Europe programmet, der betegnes som "Gender Equality Plan (GEP)"¹. Planen er dog som udgangspunkt bredere end EU's definition, idet Alexandra mener, at mangfoldighed, ligestilling og inklusion handler om mere end ligestilling mellem kønnene.

Alexandra har valgt at tilslutte sig Dansk Industris initiativ vedrørende "The Gender Diversity Pledge"², hvor instituttet er en del af et fællesskab, hvor man kan få konkrete og branchespecifikke råd til, hvordan vi styrker inklusion og kønsdiversitet på vores arbejdsplads generelt.

Derudover har Alexandra gennemført en medarbejderundersøgelse, hvor de dominerende temaer og forslag til aktiviteter er indarbejdet i denne plan.

1.1 MANGFOLDIGHED, LIGESTILLING OG INKLUSION

I Alexandra mener vi, at mangfoldighed, ligestilling og inklusion er en grundlæggende værdi for instituttet, der gavner både Forskning og Innovation (F&I) ved at forbedre kvaliteten og relevansen af F&I, tiltrække og fastholde flere talenter således, at alle kan maksimere deres potentiale samt, at leverancer af kommercielle projekter bliver forbedret.

Alle medarbejdere er ligeværdige uanset alder, køn, seksualitet, uddannelse, stilling og etnisk baggrund. I Alexandra ønsker vi at være en rummelig arbejdsplads, hvor alle bliver set og hørt. Vi har en inkluderende og anerkendende kultur, hvor vi ser mangfoldighed, som en styrke, der bidrager til, at vi løser vores opgave som GTS-institut optimalt.

1.2 EU'S KRITIERIER

I EU-regi er GEP et sæt af forpligtelser og handlinger, der har til formål at fremme ligestilling mellem kønnene i en organisation gennem institutionelle og kulturelle forandringer. Der er nogle obligatoriske krav:

1. Være et offentligt dokument: GEP skal være et formelt dokument underskrevet af topledelsen og formidlet inden for institutionen. Den bør demonstrere en forpligtelse

¹ *Gender equality in research and innovation (europa.eu)*

² *DI's strategi for større kønsdiversitet - DI (danskindustri.dk)*

til ligestilling mellem kønnene, opstille klare mål og detaljerede handlinger og foranstaltninger for at nå dem.

2. Have dedikerede ressourcer: ressourcer til design, implementering og overvågning af GEP'er kan omfatte finansiering til specifikke stillinger såsom ligestillingsofficerer eller ligestillingsteams samt øremærket arbejdstid til akademisk, ledelses- og administrativt personale.
3. Inkluder ordninger for dataindsamling og overvågning: GEP'er skal være evidensbaserede og baseret på køn eller kønsopdelte basisdata indsamlet på tværs af personalekategorier. Disse data bør informere GEP's mål, indikatorer og løbende evaluering af fremskridt og rapporteres om årligt.
4. Bliv støttet af uddannelse og kapacitetsopbygning: handlinger bør adressere ligestilling mellem kønnene og ubevidste kønsbiaser og kan omfatte udvikling af kønskompetence oprettelse af arbejdsgrupper dedikeret til specifikke emner og øge bevidstheden gennem workshops og kommunikationsaktiviteter.

Ud over disse obligatoriske procesrelaterede krav anbefales følgende 5 tematiske områder til indhold:

- balance mellem arbejde, privatliv og organisationskultur
- kønsbalance i ledelse og beslutningstagning
- ligestilling mellem kønnene i rekruttering og karriereforløb
- integration af kønsdimensionen i forsknings- og undervisningsindhold
- foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane

Ovenstående krav og anbefalinger er indarbejdet i Alexandra GEP plan.

2 GENDER DIVERSITY PLEDGE

Som nævnt i indledningen har Alexandra valgt at tilslutte sig Dansk Industris initiativ vedrørende "The Gender Diversity Pledge", der inviterer alle danske virksomheder til at slutte sig en fælles mission om at styrke kønsdiversiteten på samtlige ledelsesniveauer.

The Gender Diversity Pledge beskriver 16 principper, der kan bruges til at arbejde strategisk med styrkelse af kønsdiversiteten og medvirke til at skubbe udviklingen endnu mere på vej. Samtidig indeholder løftet en konkret målsætning om, at erhvervslivet i fællesskab når en 40/60-kønsfordeling i ledelse og bestyrelser i 2030.

De 16 principper dækker de mange aspekter, der påvirker kvinder og mænds karriereveje – herunder uddannelsesudvalg, job, sektorvalg samt forældreorlov. Som virksomhed behøver vi ikke at arbejde med alle principper på én gang, men kan sætte fokus på udvalgte principper forskelligt over tid, hvor det giver mening – med afsæt i vores branche og udfordringer.

DE 16 PRINCIPPER



De 16 principper danner således generelt rammen for de aktiviteter og mål Alexandra sætter sig. Principperne er som illustreret i nedenstående figur³. For en yderligere forklaring af de 16 principper henvises til Dansk Industris dokument i fodnoten. For hver af principperne er der anbefalinger til, hvilke aktiviteter, som virksomheden kan sætte i gang, samt inspiration til, hvad andre virksomheder gør.

De konkrete aktiviteter, som Alexandra definerer og reviderer årligt, henfører til et eller flere af disse principper.

³ [dis-strategi-for-konsdiversitet-opdateret-2023-dk.pdf \(danskindustri.dk\)](#)

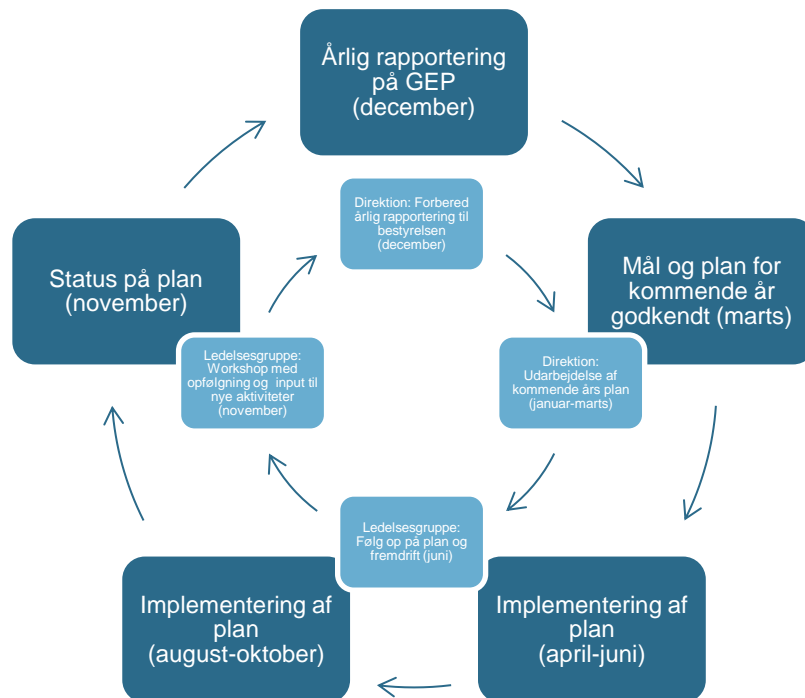
3 FORANKRING I ORGANISATION

Alexandra Institutet forpligtiger sig gennem Gender Equality Plan til at afsætte dedikerede ressourcer til at arbejde med mangfoldighed, ligestilling og inklusion. Ansvar for arbejdet er således forankret i management teamet og hos den øverst HR-ansvarlige. Implementering af konkrete aktiviteter uddelegeres herfra ud i organisationen f.eks. til HR og personaleansvarlige ift. rekruttering.

Planen præsenteres for bestyrelsen og der foretages årlig opfølgning på aktiviteterne med bestyrelsen i forbindelse med opfølgning på interne processer og systemer.

3.1 ÅRSHJUL

Alexandra har defineret nedenstående overordnede årshjul, der sikrer en proaktiv og evidensbaseret handlingsplan.



Den årlige rapportering inkluderer rapportering for alle medarbejdere på et månedligt statusmøde.

4 MÅLING

4.1 MÅLSÆTNING

De konkrete målsætninger for mangfoldighed, ligestilling og inklusion kan ændre sig over tid og nye mål kan komme til. De konkrete mål defineret for 2023 vedrører ligestilling mellem kønnene på 3 niveauer i instituttet:

1. Bestyrelsesniveau
Alexandras vedtægter fastlægger målet for bestyrelsen: "...at der er minimum 2 (to) repræsentanter for hvert køn i den samlede bestyrelse".
2. Ledelsesniveau
Alexandra sætter et mål på 40/60 kønsfordeling. Målet her er sat ud fra, at IT branchens kønsfordeling i Danmark stadig generelt er i mændenes favør⁴.
3. Virksomhedsniveau
Alexandra sætter et mål på 40/60 kønsfordeling. Målet her er sat ud fra, at IT branchens kønsfordeling i Danmark stadig generelt er i mændenes favør.

Målene forventes ikke opfyldt i 2023, men fungerer som en langsigtet ambition, hvor der forventes årlig fremdrift i retning af målene.

4.2 BASISMÅLING

Konkrete tal på ovenstående mål opgjort d. 1. juni 2023 er:

1. Bestyrelsesniveau: 2 kvinder, 6 mænd heraf 3 medarbejderrepræsentanter
2. Ledelsesniveau: 15% kvinder
3. Virksomhedsniveau: 31% kvinder

4.3 DATAOPSAMLING

Følgende data samles op årligt:

- Kønsfordeling på de tre niveauer
- Løndata, tjek af køns- eller anden bias.
- Trivselsmålinger
- Exit samtaler

⁴ Kun hver 5. it-specialist er kvinde – og fremtiden ser ikke lysere ud - IT-B Branchen (itb.dk)

5 SPECIFIKKE AKTIVITETER 2023

Specifikke aktiviteter, der opstartes i 2023 omhandler:

1. Formel underskrivelse af Dansk Industri's Gender Diversity Pledge.
2. Processer omkring dataindsamling og -analyse defineres og sættes i værk.
 - a. Dette inkluderer bl.a. en udvidelse af Alexandras årlige lønstatistik til at inkludere statistik baseret på køn.
3. Ingen køns eller anden bias i rekrutteringsprocesser skal sikres ved:
 - a. Søge kønsneutral sammensætning af ansættelsesudvalg
 - b. Brug af ekstern viden og værktøjer, se f.eks.: [Jobeffekt - Når du skal lave kønsneutrale stillingsopslag!](#)
4. Fastholdelse og HR:
 - a. Sikre åbenhed og transparens om forfremmelser
 - b. Attraktive arbejdsvilkår for begge køn, der sikrer størst mulig fleksibilitet
 - c. Arbejde proaktivt med ekstern branding af Alexandra som en attraktiv arbejdsplads med fokus på mangfoldighed, ligestilling og inklusion. Herunder en ekstern støtte til Dansk Industris Gender Diversity Pledge.
5. Kultur:
 - a. Eksternt oplæg for alle i ubevidst køns- eller anden bias, og hvorledes en organisation i fællesskab kan arbejde med forandring af uhensigtsmæssig kultur.
 - b. Udarbejdelse af kodeks for god adfærd og hvordan man undgår typiske faldgruber.

6 LEDELSENS COMMITMENT

Det bekræftes med nedenstående underskrift, at mangfoldighed, ligestilling og inklusion er en grundlæggende værdi for Alexandra Institutet, og at ledelsen bakker fuldt op om indeværende Gender Equality Plan.

Aarhus, d. 29/8-2023

Sted og dato:


Niels Husted Kjær, CEO

ALEXANDRA INSTITUTTET

IT-BYEN KATRINEBJERG
Åbogade 34 · 8200 Aarhus N
+45 70 27 70 12

IT-UNIVERSITETET I KØBENHAVN
Rued Langgaards Vej 7, 5D · 2300 København S
+45 70 27 70 91

Sammen kommer vi #forand**digitalt**



Alexandra Instituttet hjælper private og offentlige virksomheder med at anvende den nyeste it-forskning og digitale teknologier til at udvikle nyskabende løsninger, produkter og services. Vores mission er at skabe værdi gennem forankring af it-forskning i danske virksomheder.