

RAPPORT

---

# GENDER EQUALITY PLAN

---

ALEXANDRA INSTITUTTET

JANUAR 2025



ALEXANDRA  
INSTITUTTET

FORFATTERE

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

Udgivet af

ALEXANDRA INSTITUTTET

August 2023

Revideret af

Ronnie Siegumfeldt Andersen, Alexandra instituttet

Januar 2025

# INDHOLD

<b>1</b>	<b>INDLEDNING</b> .....	<b>4</b>
1.1	MANGFOLDIGHED, LIGESTILLING OG INKLUSION .....	4
1.2	EU'S KRITERIER.....	4
<b>2</b>	<b>GENDER DIVERSITY PLEDGE</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>FORANKRING I ORGANISATION</b> .....	<b>7</b>
3.1	ÅRSHJUL .....	7
<b>4</b>	<b>MÅLING</b> .....	<b>8</b>
4.1	MÅLSÆTNING .....	8
4.2	BASISMÅLING .....	8
4.3	DATAOPSAMLING .....	8
<b>5</b>	<b>AKTIVITETER</b> .....	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>LEDELSENS COMMITMENT</b> .....	<b>10</b>

# 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 offentligt 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)"<sup>1</sup>. 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"<sup>2</sup>, 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 opgaver indenfor forskning og innovation 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 til ligestilling mellem kønnene, opstille klare mål og detaljerede handlinger og foranstaltninger for at nå dem.

---

<sup>1</sup> *Gender equality in research and innovation (europa.eu)*

<sup>2</sup> *DI's strategi for større kønsdiversitet - DI (danskindustri.dk)*

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 figuren til højre<sup>3</sup>. 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.

<sup>3</sup> <https://www.danskindustri.dk/diversitetsloeftet/bag-om-diversitetsloftet/> (danskindustri.dk)

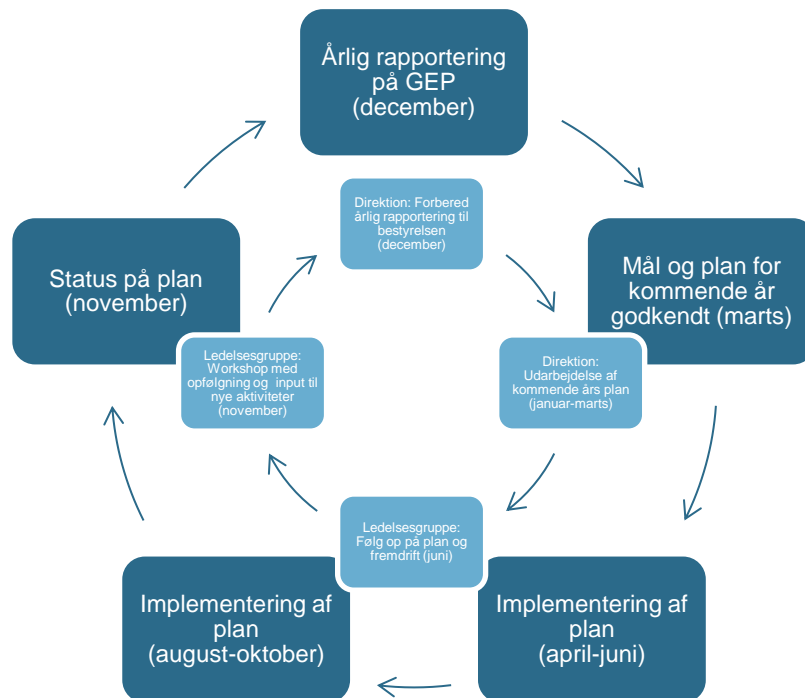
### 3 FORANKRING I ORGANISATION

Alexandra Institutttet 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 med involvering af Alexandras Samarbejdsudvalg (SAMU). 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 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 favør<sup>4</sup>.
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 2025, men fungerer som en langsigtet ambition, hvor der forventes årlig fremdrift i retning af målene.

### 4.2 BASISMÅLING

Konkrete tal på ovenstående mål er senest opgjort d. 1. juni 2024 er:

	2023		2024	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Medarbejdere	69	31	70	30
Ledergruppen	85	15	83	17
Bestyrelsen	75	25	50	50

### 4.3 DATAOPSAMLING

Følgende data samles op årligt:

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

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



## 5 AKTIVITETER

Specifikke aktiviteter, som er igangsat:

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. Brug af eksternt viden og værktøjer, se f.eks.: [Jobeffekt - Når du skal lave kønsneutrale stillingsopslag!](#).
  - b. Opmærksomhed på bias i relation til ansættelsesprocessen
4. Fastholdelse og HR:
  - a. Sikre åbenhed og transparens om forfremmelser
  - b. Attraktive arbejdsvilkår for begge køn, der sikrer størst mulig fleksibilitet
  - c. Gennemførelse af årlig trivselsundersøgelse, hvor man kan opdele på køn, som et af flere parametre.
  - d. Arbejde proaktivt med eksternt branding af Alexandra som en attraktiv arbejdsplads med fokus på mangfoldighed, ligestilling og inklusion. Herunder en eksternt støtte til Dansk Industris Gender Diversity Pledge.

## 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. 16/1-2025

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.