

Samfundsansvar 2018



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Samfundsansvar 2018



Udarbejdet af:

Teknologisk Institut
Gregersensvej 1
2630 Taastrup

Februar 2019



Indhold

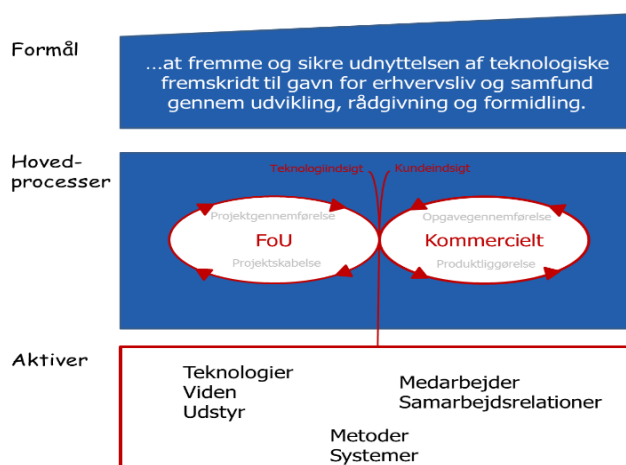
1.	Beskrivelse af Teknologisk Instituts forretningsmodel	4
2.	Miljø, herunder klimapåvirkning ved instituttets aktiviteter	5
2.1.	Relevante politikker	5
2.2.	Implementering	5
2.3.	Risikovurdering	5
2.4.	Ikke-finansielle KPI'er	6
2.5.	Vurdering af årets resultater	7
3.	Sociale forhold og medarbejderforhold	8
3.1.	Relevante politikker	8
3.2.	Implementering internt	8
3.3.	Risikovurdering	9
3.4.	Ikke-finansielle KPI'er	10
3.5.	Vurdering af årets resultater	10
4.	Respekt for menneskerettigheder	11
4.1.	Relevante politikker	11
4.2.	Implementering	11
4.3.	Risikovurdering	11
4.4.	Ikke-finansielle KPI'er	12
4.5.	Vurdering af årets resultater	12
5.	Antikorruption og bestikkelse	13
5.1.	Relevante politikker	13
5.2.	Implementering	13
5.3.	Risikovurdering	13
5.4.	Ikke-finansielle KPI'er	14
5.5.	Vurdering af årets resultater	14
6.	§ 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer	15
6.1.	Relevante politikker	15
6.2.	Implementering	15
6.3.	Målsætning	15



1. Beskrivelse af Teknologisk Instituts forretningsmodel

Teknologisk Institut er en selvejende, almennyttig institution, som har til formål at fremme og sikre udnyttelsen af teknologiske fremskridt til gavn for erhvervsliv og samfund gennem udvikling, rådgivning og formidling.

Teknologisk Institut opfylder sit formål ved at udvikle ny viden gennem forsknings- og udviklingsaktiviteter, som omsættes til teknologiske serviceydelser og stilles til rådighed på markedsvilkår.



Formålet fremmes ved, at Teknologisk Institut:

- sikrer et tæt samspil med erhvervslivet baseret på indsigt, transparens, uvildighed og ekspertise
- råder over de nyeste, højteknologiske faciliteter, udstyr og viden
- sikrer sin position som en attraktiv udviklingspartner ved et tæt samarbejde med førende videninstitutioner og virksomheder, både store samt små og mellemstore
- agerer internationalt ved at deltage aktivt som den danske del af den europæiske forsknings- og udviklingsindsats.

Dette danner grundlaget for, at Institutet vedvarende kan stille den fysiske og kompetencemæssige teknologiske infrastruktur og specialistviden til rådighed for kunderne i mødet med udfordringerne i den globale konkurrence.

Teknologisk Instituts aktiviteter udføres primært inden for områderne: byggeri og anlæg; produktion; life science; materialer; erhvervsudvikling; fødevarer- og landbrugsproduktion samt energi og klima.



2. Miljø, herunder klimapåvirkning ved instituttets aktiviteter

2.1. Relevante politikker

Teknologisk Institut ønsker at bidrage til udvikling af et bæredygtigt samfund. Teknologisk Instituts fokus gælder dels i forhold til Teknologisk Instituts interne aktiviteter, dels eksternt i forhold til at understøtte en bæredygtig forskning og udvikling i erhvervslivet i Danmark og udlandet.

Dette er direkte udtrykt i Teknologisk Instituts etiske retningslinjer (Code of Conduct), der fastsætter, at Teknologisk Institut støtter forebyggende miljøtiltag, fremmer større miljømæssig ansvarlighed samt støtter udvikling og spredning af miljøvenlige former for teknologi.

Ligeledes fremgår det af Teknologisk Instituts miljøpolitik, at Teknologisk Institut ønsker at begrænse instituttets miljøbelastning og energi- og ressourceforbrug samt integrere miljøhensyn i instituttets forretningsprocesser. Ligeledes fremgår det, at instituttet har en ambition om at være førende inden for forskning og udvikling af ny teknologi på miljø- og energiområdet.

2.2. Implementering

I forhold til Teknologisk Instituts **interne aktiviteter** arbejder instituttet løbende med at overvåge og minimere den klimapåvirkning, som instituttets aktiviteter medfører. Teknologisk Institut har således en række procedurer, der følges inden for vand- og energiforbrug, affaldssortering og bortskaffelse af farlige kemikalier. Dette betyder bl.a., at der løbende føres en åben dialog med virksomhedens interessenter med henblik på at sikre, at instituttet kan overholde og optimere instituttets miljøpolitik.

I forhold til Teknologisk Instituts **eksterne aktiviteter** arbejder Teknologisk Institut løbende med at udvikle og understøtte bæredygtig forskning og udvikling til erhvervslivet. Dette har ført til, at Teknologisk Institut har opbygget så stor viden og så mange faciliteter, at instituttet i dag må anses som førende inden for en række miljøområder, herunder vedvarende energi, naturlige kølemidler, energitekniske og industrielle målinger samt energieffektivitet.

2.3. Risikovurdering

I forhold til Teknologisk Instituts **interne aktiviteter** er den største risiko for, at miljøpolitikken ikke bliver fulgt, at medarbejdere kommer til at glemme eller tilsidesætte politikken. Dette kan skyldes manglende viden, opmærksomhed eller blot fordi tingene går for stærkt. Teknologisk Institut søger at minimere denne risiko via information, dialog, instrukser og procedurer til medarbejdere, der arbejder med særlig miljøfølsomme områder, herunder med farlige kemikalier.



For andre områder end de særligt miljøfølsomme, er det dog fortsat i høj grad op til den enkelte medarbejder at være miljøbevidst.

For at øge medarbejdernes fokus på FN's verdensmål, herunder verdensmål vedrørende miljø og klima, har Teknologisk Institut i 2018 tilføjet verdensmålene i det interne opgavesystem. Dette betyder, at medarbejderne i forbindelse med udførelse af nye forskningsprojekter altid skal oplyse, hvilke verdensmål det konkrete projekt bidrager til at understøtte.

I forhold til Teknologisk Instituts **eksterne aktiviteter** med at understøtte bæredygtig forskning og udvikling er risikoen primært, at instituttet ikke kan få den nødvendige finansiering – fra enten offentlige eller private aktører – til at gennemføre de mange forskningsprojekter inden for miljø og klima, som Teknologisk Institut ønsker. For at begrænse denne risiko arbejder Teknologisk Institut løbende på at bringe fokus på de mange vigtige forsknings- og udviklingsprojekter inden for miljø og klima, som Teknologisk Institut har behov for finansiering til at gennemføre. Dette gøres gennem forskellige kanaler og platforme både overfor private og offentlige aktører.

I forhold til at synliggøre Teknologisk Instituts bidrag til opfyldelse af FN's verdensmål, herunder verdensmål vedrørende miljø og klima, overfor eksterne aktører, er instituttet i 2018 begyndt at offentliggøre udvalgte projekter på relevante kommunikationsplatforme.

2.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut anvender ikke KPI'er vedrørende miljø og klima i forhold til instituttets **interne aktiviteter**. I forbindelse med renovering og ombygning af instituttets bygninger bliver miljø- og klimavenlige alternativer dog altid prioriteret højt.

I forhold til Teknologisk Instituts **eksterne aktiviteter** med at udvikle og understøtte bæredygtig forskning og udvikling til erhvervslivet er nedennævnte KPI'er opgjort.

	2016	2017	2018
Resultatkontrakt-projekter			
<i>Miljø og Klima indsats</i>	46%	53%	56%
Forsknings- og udviklingsprojekter			
<i>Miljø og Klima indsats</i>	52%	47%	48%



2.5. Vurdering af årets resultater

Der har i 2018 været særligt fokus på, hvordan Teknologisk Institut bidrager til FN's verdensmål, herunder verdensmålene vedrørende miljø og klima. Dette er bl.a. sket ved at indføje verdensmålene i instituttets interne opgavesystem, således at nye projekter ikke kan oprettes uden, at der er taget stilling til, hvorledes projektet påvirker FN's verdensmål. FN's verdensmål var endvidere medtaget i den medarbejdertilfredshedsundersøgelse, som blev gennemført i 2018.

Med dette særlige fokus er der ingen tvivl om, at der er kommet øget fokus på Teknologisk Instituts bidrag til udvikling af et bæredygtigt samfund. Dette er til en vis grad også slået igennem i forhold til de projekter, som Teknologisk Institut deltager i. Omfanget af resultatkontrakt-projekter, der vedrører miljø og klima, som Teknologisk Institut har deltaget, er i 2018 steget til 56% mod 53% i 2017. Mængden af forsknings- og udviklingsprojekter, der vedrører miljø og klima, er ligeledes steget en smule fra 47% i 2017 til 48% i 2018. Dette er et tilfredsstillende resultat.

Idet projekter normalt strækker sig over en flerårig periode, må det forventes, at det øgede fokus på Teknologisk Instituts bidrag til FN's verdensmål i endnu højere grad vil slå igennem i Teknologisk Instituts projekter i de kommende år.



3. Sociale forhold og medarbejderforhold

3.1. Relevante politikker

Teknologisk Institut stræber efter at være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere trives både fagligt, privat, fysisk og psykisk. Teknologisk Institut lægger derfor stor vægt på at skabe et udviklende, fleksibelt, sundt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne. Teknologisk Instituts etiske retningslinjer (Code of Conduct) indeholder flere punkter med fokus på netop medarbejderforhold og sociale forhold generelt.

Først og fremmest fremgår det udtrykkeligt af de etiske retningslinjer, at Teknologisk Institut lægger vægt på et sundt og sikkert arbejdsmiljø samt at sikre at arbejdstid og løn overholder lokal lovgivning. Disse principper er udmøntet i en egentlig arbejdsmiljø- og sikkerhedspolitik gældende for Teknologisk Institut.

Af de etiske retningslinjer fremgår endvidere, at Teknologisk Institut ikke accepterer diskrimination på arbejdspladsen, ligesom instituttet i forbindelse med rekruttering altid ansætter de bedst egnede medarbejdere uanset køn, alder, race, civil status, sprog, religion, seksuel orientering og politisk overbevisning. Disse principper er bl.a. udmøntet i Teknologisk Instituts personalepolitik.

3.2. Implementering internt

Teknologisk Institut arbejder løbende på at sikre instituttets medarbejdere gode forhold. Instituttet har således løbende fokus på arbejdsmiljø, udvikling, sundhed og trivsel, men også på sociale samfundsforhold i form af medarbejdersammensætning på instituttet.

I forhold til **arbejdsmiljøet** arbejder Teknologisk Institut målrettet med information, dialog, arbejdspladsvurderinger, risikostyring, arbejdsmiljøkoordinering, dokumentation af arbejdsmiljøprocesser, sikkerhedsprocedurer for laboratoriet og andet farligt arbejde, beredskab samt rapportering af ulykker og heraf afledt fravær. Dette gøres for, at Teknologisk Institut løbende kan forbedre arbejdsmiljøindsatsen i samarbejde med instituttets arbejdsmiljøorganisation.

Alle medarbejdere, der skal arbejde på laboratorier eller på andre potentielt farlige områder, gennemgår endvidere en en-til-en-oplæring, herunder en gennemgang af sikkerhedsprocedurerne af den laboratorieansvarlige inden medarbejderen første gang gives adgang til et laboratorium. Dette gøres for at sikre, at alvorlige arbejdsulykker i videst muligt omfang undgås.

For generelt at sikre en **sund arbejdsplads** og et lavt sygefravær har Teknologisk Institut formuleret en række tilbud med fokus på sundhed, forebyggelse af stress samt en god balance mellem privatliv og arbejdsliv. Disse omfatter bl.a. adgang til Teknologisk Instituts egne fitnessfaciliteter, holdundervisning, frugtordning, kantineordninger med sund og varieret kost samt stress og sygdomssamtaler- og forløb.



Endvidere er alle Teknologisk Instituts medarbejdere omfattet af en sundhedsforsikring, der giver medarbejderne hurtig og nem adgang til privathospitaler, speciallæger og andre medicinske specialister, der kan yde hjælp, hvis medarbejderne bliver syge, kommer til skade eller får skavanker. Denne sundhedsforsikring blev i 2018 udbygget med en særlig sundhedspakke, som bl.a. giver Teknologisk Instituts medarbejdere adgang til en stresshotline, second opinion samt hjælp til at navigere i det offentlige behandlingssystem.

Medarbejdernes trivsel måles i en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) hvert andet år. MTU'ens resultater afstedkommer en række initiativer på både center- og divisionsniveau, som understøtter høj tilfredshed, trivsel og motivation hos medarbejderne på Teknologisk Institut.

Teknologisk Institut arbejder endvidere systematisk med **udvikling af medarbejdernes kompetencer** som en måde at sikre medarbejdernes trivsel på. Alle medarbejder- og ledergrupper tilbydes derfor en skræddersyet kursuspakke, som giver den enkelte mulighed for at udvikle sig inden for relevante faglige og personlige kompetenceområder.

Teknologisk Institut sikrer ligebehandling af alle medarbejdere uden skelen til køn, alder, race, civil status, sprog, religion, seksuel orientering eller politisk overbevisning. Dette sikres gennem både valg af kandidater i rekrutteringsprocesser og i forbindelse med udnævnelse af chefer og direktører. Teknologisk Institut søger således at understøtte **ligestilling og diversitet** i arbejdsmarkedet igennem instituttets medarbejdersammensætning.

3.3. Risikovurdering

Inden for medarbejderforhold er ulykker og sygdom et risikoområde, som er forbundet med store omkostninger for både medarbejderen og Teknologisk Institut som virksomhed.

På Teknologisk Institut findes risikoen for alvorlige ulykker særligt på de af instituttets laboratorier, hvor der arbejdes med farlige kemikalier. Denne risiko har Teknologisk Institut i videst muligt omfang søgt minimeret ved, at alle medarbejdere, der har sin gang på et laboratorium, er undergivet en meget omfattende sikkerhedsprocedure, som bliver udleveret og gennemgået af den laboratorieansvarlige, inden en medarbejder gives adgang til et laboratorium.

Det er kendt, at der er sammenhæng mellem mistrivsel og risikoen for ulykker, sygdom og stress. For at begrænse denne risiko søger Teknologisk Institut derfor med en række initiativer, som nævnt ovenfor under pkt. 3.2, at sikre medarbejdernes trivsel, sunde livsstil og god balance mellem arbejds- og privatliv. Den umiddelbare risiko ved en skæv medarbejdersammensætning er ikke stor. Efter Teknologisk Instituts vurdering kan mangfoldighed blandt medarbejdere dog fremme dynamik og sammenhængskraft og dermed medvirke til trivsel og arbejdsglæde på Teknologisk Institut.



3.4. Ikke-finansielle KPI'er

Ikke-finansielle KPI'er	2017	2018
Arbejds miljø		
<i>Antal arbejdsulykker</i>	25	6
<i>Sygefravær</i>	1,98	1,69
Medarbejder-sammensætning		
<i>Andel af kvinder/mænd generelt på TI</i>	37% / 63%	38% / 62%
<i>Andel af kvinder/mænd i chefkredsen</i>	28% / 72%	29% / 71%
<i>Andel af kvinder/mænd i bestyrelsen på TI</i>	14% / 86%	22% / 78%
Ikke-finansielle KPI'er		
Arbejds miljø		
<i>Medarbejdere der overvejende var enige i, at de havde en god chef</i>	91%	92%
<i>Medarbejdere der overvejende var stolte af at arbejde på TI</i>	94%	95%

3.5. Vurdering af årets resultater

Der har i 2018 været øget fokus på at forbedre arbejdsmiljøet på Teknologisk Institut. Dette har heldigvis betydet et væsentligt fald i antallet af anmeldte arbejdsskader fra 25 skader i 2017 til kun 6 skader i 2018, heraf ingen alvorlige ulykker. Ligeledes er sygefraværet på Teknologisk Instituts faldet yderligere i 2018, idet sygefraværet i 2018 udgjorde 1,69% mod 1,98% i 2017. Resultatet for arbejdsmiljøet i 2018 vurderes derfor at være særdeles tilfredsstillende.

I forhold til medarbejdernes vurdering af Teknologisk Institut som arbejdsplads kan der ligeledes konstateres en mindre fremgang i forhold til seneste undersøgelse i 2016. Antallet af medarbejdere, der er overvejende eller helt enige i, at de er stolte af at arbejde på Teknologisk Institut, er således steget fra 94 % i 2016 til 95 % i 2018. Tilsvarende er antallet af medarbejdere, der overvejende eller helt enige i, at de har en god chef, steget fra 91 % i 2016 til 92 % i 2018. Resultatet for medarbejdertilfredshed i 2018 vurderes på denne baggrund også tilfredsstillende.

For så vidt angår medarbejdersammensætningen på Teknologisk Institut har der været en mindre fremgang på et enkelt procentpoint for så vidt angår fordelingen af kvinde/mand på Teknologisk Institut generelt og i chefkredsen. Fordelingen af kvinde/mand på Teknologisk Institut udgjorde således 37/63 % i 2017, mens den udgjorde 38/62 % i 2018. Ligeledes var fordelingen af kvinde/mand i chefkredsen 28/72 % i 2017 og 29/71 % i 2018. I forhold til Teknologisk Instituts ambition om diversitet og en kønsfordeling i chefkredsen, der afspejler den generelle kønsammensætning i medarbejdergruppen, er der fortsat plads til forbedring.



4. Respekt for menneskerettigheder

4.1. Relevante politikker

Når Teknologisk Institut arbejder – såvel internt som eksternt - sker det efter et sæt etiske retningslinjer, (Code of Conduct), der indeholder bestemmelser om, hvordan Teknologisk Institut ønsker at drive virksomhed på ansvarlig vis, med respekt for menneskelig værdighed og i overensstemmelse med Teknologisk Instituts visioner og værdier.

Det følger eksplicit af Teknologisk Instituts etiske retningslinjer, at Teknologisk Institut støtter og respekterer de internationale menneskerettigheder og ikke er skyldig i brud på menneskerettigheder. Det følger også af retningslinjerne, at Teknologisk Institut ikke acceptere tvangsarbejde og børnearbejde. Ligesom det af retningslinjerne fremgår, at Teknologisk Institut ikke accepterer, at medarbejdere straffes fysisk eller psykisk og har ret til at organisere sig.

4.2. Implementering

Alle indkøb foretaget af Teknologisk Institut sker under hensyn til Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut vurderer således alle leverandører i forhold til overholdelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde og børnearbejde, og udelukker dem fra at byde på ydelser hos Teknologisk Institut, såfremt det konstateres, at leverandøren - eller ledelsen hos denne - ikke overholder Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut forventer endvidere, at leverandører – og disses underleverandører - i hele aftaleperioden overholder Teknologisk Instituts etiske retningslinjer.

Generelt set arbejder Teknologisk Institut løbende med at sikre et velfungerende kontrolmiljø på hele instituttet. Alle indkøb kræver således bl.a. godkendelse fra vedkommendes chef eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

4.3. Risikovurdering

Teknologisk Institut foretager hvert år indkøb for et større beløb inden for en række brancher og af og til i lande, hvor manglende respekt for menneskerettigheder er langt mere udbredt end i Danmark. Der vil derfor altid være en latent risiko for, at Teknologisk Instituts leverandører ikke overholder menneskerettighederne. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko gennem kontroller, opsigelsesadgange i kontrakter mv.

Også uden for leverandørområdet vil der altid være en latent risiko for manglende overholdelse af menneskerettigheder. Teknologisk Institut har dog søgt at minimere denne risiko gennem oplæring og kontroller mv. Det vurderes derfor, at risikoen er meget begrænset.



4.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2018, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2018 begrundet i leverandørens overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde, børnearbejde – eller forsøg herpå.

Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut og revisor heller ikke konstateret overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde eller børnearbejde.

4.5. Vurdering af årets resultater

Teknologisk Institut har ikke opsagt eller udelukket leverandører i 2018 begrundet i overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde eller børnearbejde, og den generelle vurdering er, at mulighederne for overtrædelse af menneskerettigheder, tvangsarbejde eller børnearbejde blandt Teknologisk Instituts leverandører fortsat er på et acceptabelt lavt niveau.

Det vurderes endvidere, at mulighederne for overtrædelse af menneskerettigheder uden for leverandørområdet er på et acceptabelt lavt niveau.



5. Antikorruption og bestikkelse

5.1. Relevante politikker

I Teknologisk Instituts etiske retningslinjer er det udtrykkeligt anført, at Instituttet ikke accepterer "korruption, herunder afpresning og bestikkelse".

Endvidere er Teknologisk Institut som GTS-institut funderet på et krav om uvildighed og upartiskhed både i forhold til kunder og samarbejdspartnere.

5.2. Implementering

Alle indkøb foretaget af Teknologisk Institut sker under hensyn til Teknologisk Instituts etiske retningslinjer. Teknologisk Institut vurderer således alle leverandører i forhold til korruption og udelukker dem fra at byde på ydelser hos Teknologisk Institut, såfremt det konstateres, at leverandøren eller ledelsen hos denne har været involveret i korruption. Teknologisk Institut forventer endvidere, at leverandører – og disses underleverandører – i hele aftaleperioden overholder Teknologisk Instituts etiske retningslinjer.

Generelt set arbejder Teknologisk Institut løbende med at sikre et velfungerende kontrolmiljø på hele instituttet. Alle indkøb kræver således godkendelse fra vedkommendes chef eller direktør, ligesom større indkøb kræver indhentelse af flere tilbud.

For at udelukke korruption og sikre Teknologisk Instituts uvildighed og upartiskhed i alle henseender har Teknologisk Institut endvidere implementeret og instrueret medarbejdere på alle niveauer i 'uvildighed' som et væsentligt fundament for Teknologisk Instituts virke. Dette sker bl.a. i forbindelse med motivations- og målsamtaler, i rekrutteringsforløb, on-boardingforløb, introduktionsprogrammer, kursusaktiviteter og øvrige interne arrangementer.

5.3. Risikovurdering

Teknologisk Institut foretager hvert år indkøb for et større beløb inden for en række brancher samt af og til i lande, hvor korruption er langt mere udbredt end i Danmark. Der vil derfor altid være en latent risiko for, at leverandører vil forsøge at stille sig selv bedre gennem bestikkelse, returkommission og andre former for korruption. Teknologisk Institut har søgt at minimere denne risiko gennem kontroller, opsigelsesadgange i kontrakter mv.

Også uden for leverandørområdet vil der altid være en latent risiko for korruption. Teknologisk Institut har dog søgt at minimere denne risiko gennem oplæring og kontroller mv. Det vurderes derfor, at risikoen er meget begrænset.



5.4. Ikke-finansielle KPI'er

Teknologisk Institut har ikke udelukket nogen leverandører fra at byde på ydelser i 2018, ligesom Teknologisk Institut ikke har opsagt nogen kontrakter i 2018 begrundet i leverandørens anvendelse af korruption – eller forsøg herpå.

Uden for leverandørområder har Teknologisk Institut og revisor heller ikke konstateret korruption eller bestikkelse i 2018.

5.5. Vurdering af årets resultater

Teknologisk Institut har haft fokus på bestikkelse og korruption blandt leverandører i 2018, idet der har været offentliggjort sager om korruption og bestikkelse blandt større leverandører i andre virksomheder. Det øgede fokus har imidlertid ikke givet anledning til at opsiges eller udelukke leverandører, og den generelle vurdering er, at mulighederne for korruption og bestikkelse blandt leverandører fortsat er på et acceptabelt lavt niveau på Teknologisk Institut.

Det vurderes endvidere, at mulighederne for korruption og bestikkelse uden for leverandørområdet er på et acceptabelt lavt niveau.



6. § 99 b Redegørelse for kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveauer

6.1. Relevante politikker

Det fremgår af Teknologisk Instituts etiske retningslinjer (Code of Conduct), at Teknologisk Institut ikke accepterer diskrimination på arbejdspladsen, ligesom instituttet i forbindelse med rekruttering altid ansætter de bedst egnede medarbejdere uanset køn og øvrige forhold. Disse principper er bl.a. udmøntet i Teknologisk Instituts personalepolitik.

Teknologisk Institut har endvidere en kønspolitik, som beskriver, hvordan instituttet behandler alle medarbejdere lige og uafhængigt af køn i alle aspekter af ansættelsen. Det er endvidere instituttets ambition, at Teknologisk Instituts ledelse – på alle niveauer – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen.

Teknologisk Instituts bestyrelse er ikke omfattet af måltalsforpligtelsen, idet bestyrelsens medlemmer bl.a. er politisk udvalgte og medarbejdervalgte, jf. Erhvervsstyrelsens "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" (marts 2016).

6.2. Implementering

Teknologisk Institut har særligt fokus på at sikre ligebehandling af ansøgere ved ledelsesrekruttering og i forbindelse med de øvrige aspekter af ledelsesansættelse på instituttet.

6.3. Målsætning

Det er Teknologisk Instituttets ambition, at Instituttets ledelse – på alle niveauer – skal afspejle den generelle kønssammensætning i medarbejdergruppen. Denne ambition ønskes i henhold til Teknologisk Instituts kønspolitik senest at være indfriet i 2020.

I 2018 var kønsfordelingen for alle medarbejdere mellem mænd og kvinder på Teknologisk Institut henholdsvis 38 % kvinder og 62 % mænd, mens kønsfordelingen for ledere på Teknologisk Institut ultimo 2018 var 29 % kvinder og 71 % mænd.

Disse tal opfylder således ikke målsætningen, men set i forhold til kønsfordelingen året før, dvs. i 2017, er der sket en mindre fremgang på ét procentpoint.



Resultater

Målsætningen om, at Teknologisk Instituts ledelse – på alle niveauer – skal afspejle den generelle køns-sammensætning i medarbejdergruppen var ikke indfriet i 2018. Og Teknologisk Instituts ledelse vil derfor fortsat arbejde på at fremme fokus på en mere ligelig kønssammensætning i ledelseslagene, således at ambitionen kan indfries i senest 2020.

Teknologisk Institut har allerede gennem flere år haft fokus på at få en ligelig fordeling af kønnene på instituttets talentprogram. Det mål har i 2018 været mere end opfyldt med en sammensætning af 43% kvinder og 57% mænd på Talentprogrammet i 2018. Andel af kvinder på talentholdet oversteg således den gennemsnitlige andel af kvinder på Teknologisk Institut generelt.



TEKNOLOGISK
INSTITUT