



## Diversitets- og kønspolitik

9.6.2021/ahv

### Diversitets- og kønspolitik

Teknologisk Institut er en tværfaglig, selvejende og almennyttig vidensvirksomhed, der dækker over et bredt spektrum både fagligt og geografisk. Instituttet giver plads til forskellige personlige præferencer, nationaliteter og kulturer. Denne mangfoldighed er med til at støtte banebrydende forskning, udvikling og innovation på højeste niveau. Teknologisk Institut er en vidensvirksomhed på internationalt niveau målt i både rækkevidde og standard. Mangfoldighed, ligebehandling og ligestilling er derfor en selvfølge på Instituttet.

Teknologisk Instituts medarbejdere er afgørende for Instituttets forretning og kernen i Instituttets aktiviteter. Teknologisk Institut stræber derfor efter at være en attraktiv arbejdsplads med et anerkendende, inkluderende og trygt arbejdsmiljø og med balance i arbejds- og privatliv. Det forventes derfor, at alle medarbejdere omgås hinanden med respekt og ligeværdighed, uanset køn, etnicitet, alder, seksuel orientering, kultur, uddannelse, eventuelle handicap og andre forskelligheder.

Som højt specialiseret vidensvirksomhed er Teknologisk Institut optaget af at tiltrække og udvikle de bedste talenter. Teknologisk Institut arbejder derfor med en vedvarende opmærksomhed på, at hverken synlige eller usynlige barrierer forhindrer talenter i at udvikle sig og gøre karriere på Instituttet.

Det er Teknologisk Instituts grundholdning, og et forpligtende princip i enhver rekruttering, at den bedst kvalificerede ansættes i et ledigt job, uanset køn, alder, etnicitet, tro, fysiske handicap, personlige præferencer mv.

Køn, alder, etnicitet, tro, fysiske handicap eller personlige præferencer har på Teknologisk Institut ikke indflydelse på løn eller på den enkeltes karriere- og kompetenceudvikling.

### Ledelsesmæssigt fokus

Teknologisk Institut har fokus på at øge bevidstheden om organisatoriske og kulturelle barrierer og bias, der står i vejen for kønsmæssig balance. Dette fokus betyder, at ansvaret for at sikre mangfoldighed løbende indskræpes og tilskyndes over for chefer og ledere. Alle chefer og ledere har således et ansvar for at understøtte den enkeltes talentudfoldelse, uanset køn, alder, etnicitet, tro, fysiske handicap, personlige præferencer, mv. Tilskyndelse til mangfoldighed gælder i forhold til alle Instituttets aktiviteter, herunder i forbindelse med sammensætning af forsknings- og udviklingsteams.



## Målsætning

Teknologisk Institut tilstræber i videst muligt omfang at have en ligelig kønsfordeling i medarbejdergruppen uden derved at gå på kompromis med fagligheden.

Endvidere tilstræber Teknologisk Institut at have en kønsfordeling i ledelseslagene og i talentprogrammer, der afspejler den generelle kønssammensætning i Instituttets medarbejdergruppe. Det er Teknologisk Instituts ambition at nå dette mål inden udgangen af 2025.

## Dedikerede medarbejdere og uddannelsesaktiviteter

For at sikre gennemførslen af nærværende politik og målsætning, er der på Instituttet indført en række undervisnings- og træningstiltag. Denne undervisning og træning forekommer bl.a. i følgende sammenhænge:

- På det interne kursus "Personalejura for ledere".  
Her bliver chefer og ledere undervist i Instituttets krav til diversitet og ligebehandling af medarbejdere i alle dele af ansættelsesforholdet.
- På kurset "Den ideelle rekrutteringsproces".  
Her bliver chefer og ledere undervist i Instituttets principper om altid at ansætte den bedst kvalificerede, herunder at sikre, at der ikke diskrimineres i forhold til bl.a. køn.
- På kurset "Intro til MM-samtaler".  
Her bliver chefer og ledere guidet til at være særligt opmærksomme på diversitet i talentmasse og i forbindelse med udnævnelser.
- På individuelle samtaler bliver chefer og ledere trænet i Instituttets krav til diversitet og ligebehandling på alle niveauer.

Instituttet har dedikeret flere medarbejdere i HR-funktionen med særlige relevante kompetencer til at stå til rådighed for samt sikre gennemførelse af nærværende Diversitets- og kønspolitikken og målsætningen i denne forbindelse.





## Årlig rapportering

Nøgletal vedrørende medarbejderforhold		2018	2019	2020
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	889,89	909,49	864,99
Kønsdiversitet – Teknologisk Institut				
Kvinder	%	39	38	37
Mænd		61	62	63
Kønsdiversitet – Danfysik A/S				
Kvinder	%	7	7	8
Mænd		93	93	92
Kønsdiversitet – Dancert A/S				
Kvinder	%	50	0	0
Mænd		50	100	100
Kønsdiversitet for ledelseslag – Teknologisk Institut				
Kvinder	%	33	35	38
Mænd		67	65	62
Kønsdiversitet for ledelseslag – Danfysik A/S				
Kvinder	%	0	0	0
Mænd		100	100	100
Bestyrelsen Teknologisk Institut				
Kvinder		2	2	2
Mænd		7	7	7
Bestyrelsen Danfysik				
Kvinder		0	0	0
Mænd		5	5	5
Bestyrelsen Dancert				
Kvinder		0	0	0
Mænd		3	3	3

Fordelingen af kvinder og mænd på Teknologisk Institut anses som tilfredsstillende, idet den afspejler den fordeling, der er af medarbejdere på markedet for højt kvalificerede specialister inden for Institutets primære fag- og kompetenceområder.

Fordelingen af kvinder og mænd i det samlede ledelseslag på Teknologisk Institut er forbedret i løbet af de seneste år, og afspejler nu den generelle fordeling af kvinder og mænd, som er på Teknologisk Institut.

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



Fordelingen af kvinder og mænd på Danfysik A/S, og i ledelseslagene i Danfysik A/S, er endnu ikke på et tilfredsstillende niveau, men det er et fokuspunkt, som der arbejdes på.

Teknologisk Instituts datterselskab Dancert A/S har alene to ansatte. Yderligere målinger og vurderinger er derfor ikke relevante.

#### Krænkende adfærd

Teknologisk Institut ønsker at forebygge og forhindre enhver form for krænkende adfærd, herunder kønsbaseret mobning og vold samt seksuel chikane. Der henvises i denne forbindelse til Teknologisk Instituts "Politik for krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane" på [Teknologisk Institut Intranet](#).

Taastrup, den

2021/7/1

Juan Farré

Adm. direktør

Teknologisk Institut