

Plan for ligestilling mellem kønnene

Indledning

Som GTS-institut har FORCE Technology en særlig rolle i samfundet – og derfor også særlige forpligtelser og an- svar. Vi skal være til gavn, og gennem vores bidrag til den teknologiske udvikling er vi med til at gøre en konkret positiv forskel for mennesker, for virksomheder og for samfundet som helhed.

Derfor er bæredygtighed et nøglebegreb for os, og at være en bæredygtig virksomhed handler også om ligestilling mellem kønnene. På den baggrund har vi udarbejdet en plan, som beskriver vores ambition og mål for arbejdet med at sikre ligestilling mellem kønnene, og hvordan vi vil indfri målene.

Planen ligger i forlængelse af vores Strategi 2024 og vores forpligtelse til DI's Gender diversity pledge, som vi un- derskrev i 2021. Planen er vedtaget af FORCE Technologys direktion den 15. maj 2022.

Baggrund

Gennem mere end 80 år har FORCE Technology bidraget til den langsigtede udvikling af samfundet med udgangs- punkt i teknologien. Vores produkter og ydelser udspringer af teknologiske behov, og vores medarbejdere repræ- senterer nogle af landets stærkeste teknologiske kompetencer.

Da mænd historisk har været i stort flertal inden for de tekniske fag og på STEM-uddannelserne, har vores virksom- hed også haft en klar overvægt af mænd, og vi har oplevet det som et vilkår i branchen. Men i takt med udviklingen i samfundet, hvor fokus på ligestilling og diversitet fylder mere og mere, og i takt med at der uddannes stadig flere kvinder, er virkeligheden en anden og mulighederne for at opnå en bedre kønsdiversitet langt større.

FORCE Technology har derfor med vores Strategi 2024 valgt at arbejde aktivt med FN's verdensmål for bæredyg- tighed – herunder ligestilling. Vi værdsætter EU's initiativ til at styrke ligestillingen og mangfoldigheden og mener, det er en grundforudsætning for at levere de bedste resultater og tage samfundsansvar. Vi rummer en bred vifte af fagligheder og forretningsaktiviteter og har brug for en tilsvarende diversitet i medarbejderskaren, så alt talent er i spil, og nye perspektiver får plads. Vi vil derfor gerne tiltrække og udvikle de færdigheder, som forskellige køn re- præsenterer. Og vi vil gerne være en attraktiv arbejdsplads for de nuværende ansatte uanset deres køn.

Derfor underskrev vi i 2021 DI's Gender diversity pledge og på den baggrund har vi siden sat konkrete mål for køns- diversiteten i vores virksomhed. Vi vil med vores plan for ligestilling mellem kønnene identificere, måle og løse de skævheder, der måtte udspringe af køn.

Udgangspunkt

Det er nyt for FORCE Technology at have særligt fokus på diversitet i vores rekruttering, og det skinner igennem i kønsfordelingen.

Andelen af kvindelige ansatte i 2021 udgjorde således 22,5 procent, og andelen af kvindelige ledere er 18,7 procent. Naturligt nok er andelen af kvinder højere blandt de yngre medarbejdere end blandt medarbejdere over 50 år.

Andelen af faglærte kvinder er 26 procent, mens andelen af kvindelige akademikere er 20,1 procent. Til sammenlig- ning er andelen af kvinder på STEM-uddannelserne 33 procent i dag – i 2019 var det 30 procent.

FORCE Technology har dog siden 2020 haft en kvindelig CEO, ligesom andelen af kvindelige bestyrelsesmedlem- mer inkl. medarbejdervalgte er vokset fra 43 procent i 2021 til 50 procent i 2022. Det

har ansporet til flere kvindelige ansættelser og generelt gjort FORCE Technology mere attraktiv for kvinder at søge ansættelse i.

Dataindsamling og monitorering

Vi følger løbende udviklingen og gør status inden for følgende dimensioner på årlig basis:

- Kønsfordeling totalt
- Kønsfordeling fordelt på alder og faggrupper
- Kønsfordeling fordelt på karriereveje
- Ligeløn
- Mobning, vold og krænkelse (i den årlige trivselsundersøgelse).

Gennem monitoreringen vil vi sikre, at udviklingen går i den rigtige retning, så vi realiserer vores mål. Den årlige statusopdatering giver også et grundlag for at justere målene og tilpasse nye tiltag.

Resultaterne sammenfattes og præsenteres i den ikke finansielle del af FORCE Technologys årsrapport (afsnit om samfundsansvar) samt i intern rapportering til ledere og FORCE Technologys bestyrelse.

Aktiviteter og tiltag

Vi har igangsat følgende tiltag til at forbedre kønsdiversiteten og sikre ligebehandling:

- Aktiv fokusering på og italesættelse af diversitetsmål ifm. ansættelser og udnævnelser
- Separate puljer ved lønregulering til at mindske ubalancer mellem kønnene
- Dedikeret fokus på krænkelse, vold og chikane i den årlige trivselsundersøgelse
- Opfølgende aktiviteter i de afdelinger, der i trivselsundersøgelsen udpeges som problemområder ift. krænkelse, vold og chikane
- Udarbejdelse af medarbejderstrategi med fokus på at gøre FORCE Technology til en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads i forlængelse af FN's verdensmål nr. 5
- Løbende deltagelse i aktiviteter som fx Girls' Day in Science og lignende, der fremmer kvinder i STEM-fagene
- Rapportering af FORCE Technology kønsdiversitet i vores ikke-finansielle årsrapport (afsnit om samfundsansvar).
- Etablering af whistleblower-ordning, hvor man anonymt kan fortælle om krænkelse, chikane og anden dårlig behandling baseret på køn. Medarbejdere og ledere har desuden altid adgang til fortrolig samtale med HR. Konkrete sager behandles fortroligt og med sigte på at tage vare på den enkelte og forebygge uønskede skede hændelser.
- Årlig opfølgning på medarbejderudvikling, lønforhold, anciennitet, stillingskategorier og uddannelsesniveau ift. køn.

Dedikerede ressourcer

FORCE Technologys Organisational Board har det overordnede ansvar for vores plan for ligestilling mellem kønnene. Boardet består af:

- Tommy Bysted, CEO, President
- Anne Holm Millner, EVP, Chief People & Culture Officer
- Søren Kamaric Riis, EVP Technology & IT
- Bo Christensen, CFO, Chief Financial Officer
- Troels Rygaard, EVP Communication & Marketing
- Thomas Bech Hansen, EVP Innovation & Strategic Development
- Kenneth Holst, EVP NDT, Sales, Quality & Technologies
- Jens Roedsted, EVP Management & Quality
- Lars Hedemann Hilligsøe, EVP Business Support
- Håkon Halem, Managing Director, Norway

Ansvar

FORCE Technologys plan for kønsdiversitet er forpligtende for linjeledelsen, som er ansvarlige for, at mål og tiltag realiseres, således FORCE Technology når sine mål.

Linjeledelsen får støtte fra de dedikerede ressourcer og bruger de fælles systemer og metoder.

FORCE Technologys Compliance Board er sammen med HR overordnet faglig ansvarlig for at støtte og følge op i arbejdet med implementering og opfølgning på FORCE Technologys plan for ligestilling mellem kønnene.

HR sørger for udvikling og tilrettelæggelse af systemer og metoder til støtte for ledere og medarbejder i arbejdet med kønsdiversitet og varetager ansvaret for årlig kortlægning af status og målopfyldelse.

Vi følger udviklingen på området, bl.a. gennem vores tilslutning til DI's Gender diversity pledge og bruger vores interne platforme til at øge bevidstheden om ligestilling og ubevidst kønsbias hos ledere og medarbejdere.

Mål

	2021	2024	2028
Andel kvinder ansat	22,5 %	25 %	27,5 %
Andel kvindelige faglærte (ikke akademikere)	26 %	29 %	33 %
Andel kvindelige akademikere	20,1 %	24 %	30 %
Andel kvindelige ledere	18,7 %	22 %	26 %
Andel kvinder i topledelsen	33 %	33 %	40 %
Andel kvindelige bestyrelsesmedlemmer	25 %	33 %	40 %