

Ligestillingspolitik for VIVE

28-01-2025

VIVE betragter mangfoldighed som et aktiv, fordi diversitet kan medvirke til en bredere og mere nuanceret tilgang til løsning af arbejdsopgaver og bidrager til et godt arbejdsmiljø. VIVE ønsker, at alle medarbejdere har lige vilkår på arbejdspladsen, og at der ikke sker direkte eller indirekte forskelsbehandling. VIVEs ligestillingspolitik har i denne første version ligestilling mellem kønnene som omdrejningspunkt. Hermed le-
ves op til krav i den danske ligestillingslovgivning og i krav fra EU til en Gender Equality Plan (GEP). Uanset denne indsnævring er det hensigten, at **politikken skal bidrage til, at *alle* medarbejdere i VIVE uanset køn, kønsidentitet, seksualitet, etnicitet, religion, handicap, alder mv. har lige muligheder for ansættelse, udvikling, fleksibilitet, orlov og advancement samt lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.** Vi vil særligt rette opmærksomhed mod ubevidste kønsbias, så vi kan modvirke kønsstereotype opfattelser og forventninger til hinanden.

Udløst af ligestillingspolitikken iværksætter VIVE en række konkrete initiativer, der beskrives i en handlingsplan for ligestilling, som blandt andet vil forebygge forskelsbehandling baseret på køn. Initiativerne afspejler krav i den danske ligestillingslovgivning samt EU's krav og anbefalinger til GEP'en.

Den første handleplan vil gælde 2023-2027 og tager afsæt i aktuelle data (marts 2023). HR-data om VIVEs medarbejdere muliggør kun statistik på fordelinger mellem mænd og kvinder i forhold til monitorering mv. af kønsmæssig ligestilling.

Denne politik og indsatserne i handlingsplanen er sammentænkt med og understøttes af VIVEs øvrige politikker.

1. Rekruttering

VIVE tilstræber en ligelig kønsfordeling på alle niveauer. Vi vil derfor have fokus på at vælge det underrepræsenterede køn, når der er to kandidater af hvert sit køn med ens kompetencer og kvalifikationer. Med det perspektiv som baggrund ønsker VIVE en bredt sammensat gruppe af ansatte, der besidder kompetencer ud over de faglige og derved afspejler mangfoldigheden i det omgivende samfund.

I rekrutteringsprocessen er der fokus på at tiltrække ansøgere fra mere end ét køn, og at ansættelsessamtaler gennemføres på en kønsneutral måde. Det betyder blandt andet, at vi i vores stillingsopslag opfordrer alle kvalificerede, uanset personlig baggrund, til at søge. Derudover tilstræber vi, at mere end ét køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg.

2. Lige karrieremuligheder

VIVEs medarbejdere skal uanset køn og kønsidentitet have lige muligheder for at udvikle sig og gøre karriere i VIVE. Medarbejdere skal have lige muligheder for at udfolde deres potentiale for at blive dygtigere i deres job. Det skal ske ved at sikre lige adgang til karrierefremmende kompetenceudvikling. I VIVE består karrierefremmende kompetenceudvikling blandt andet af kurser i projektledelse, tid til artikelskrivning, værktøjskurser og faglige arrangementer i øvrigt.

VIVE tilstræber også, at alle medarbejdere uanset køn og kønsidentitet kan få del i de opgaver, som giver løn-, udviklings- og forfremmelsesmuligheder. Der er blandt andet fokus herpå i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

VIVEs ledere vil derudover være opmærksom på, hvem der udfører såkaldte "community service-opgaver" og arbejde videre med, at disse opgaver løftes af mere end ét køn. Ved community service-opgaver forstås i denne sammenhæng blandt andet studenterkoordinering, mentoring, deltagelse i ansættelsesudvalg og arrangementsopgaver. Der er opmærksomhed på eventuelle nye opgaver i denne kategori.

3. Fokus på ligeløn

VIVE har fokus på at sikre lige løn for lige arbejde og arbejde af samme værdi uafhængigt af køn. VIVE har kun data opdelt på mænd hhv. kvinder, og derfor følger vi nøje udviklingen i kvinders og mænds løn for at holde øje med, om der er indikationer på uligeløn.

Ved tildelingen af lønmidler ved de årlige, lokale lønforhandlinger er ledelsen opmærksom på, at alle medarbejdere, der benytter sig af retten til barsels- og forældreorlov, får vurderet deres arbejdspræstation. VIVE er ligeledes opmærksom på, om der er kønsforskelle ift. hvem der indstiller sig til lønforbedringer.

VIVE benytter kønsopdelt lønstatistik for egne medarbejdere. I forbindelse med den årlige, lokale lønforhandling opgøres fordelingen af kvalifikationstillæg og engangsvederlag på køn med henblik på at vurdere, om fordelingen af lønforbedringerne medvirker til at sikre ligeløn blandt ansatte kvinder og mænd på opgørelsestidspunktet. Fordelingen belyses også ift. VIVEs stillingskategorier for at sikre en retfærdig og ligelig fordeling af lønforbedringerne.

4. Kønsbalance i VIVEs ledelse

VIVE tilstræber en lige fordeling af kvinder og mænd i VIVEs ledelsesgruppe. En fordeling, hvor det ene køn udgør maksimalt 60 % anses som lige.

Desuden bliver der i samarbejde med bestyrelsesformanden fastsat måltal ift. køn for den øverste ledelse i VIVE. I overensstemmelse med ligestillingsloven følges op på måltallene hvert andet år.

Når der er ledige stillinger på VIVEs øverste chefniveau, kan der ved rekruttering indgå hensyn til den overordnede kønsmæssige balance i den øverste ledelse. Hovedvægten skal dog lægges på den enkeltes direktørs kvalifikationer og personlige egenskaber ift. VIVEs behov for at få udført sine kerneopgaver.

Kønsfordelingen på ledelsesniveau medtages som kønsopdelt statistik i det løbende arbejde med forbedring af ligestilling i VIVE.

5. Fokus på work-life balance og organisationskultur

VIVE ønsker, at både mænd og kvinder benytter sig af retten til barsels- og forældreorlov, omsorgsdage og barns 1. og 2. sygedag, uden at retten hertil gør skade i karrieremæssig henseende. VIVE ser gerne, at alle (fædre, mødre, medfædre og medmødre) gør brug af forældreorlov uden at føle sig begrænsede af køn mv.

HR orienterer om mulighederne for brug af barsels- og forældreorlov på intranettet og ved direkte kontakt med relevante medarbejdere.

Brugen af barsels- og forældreorlov medtages som kønsopdelt statistik i det løbende arbejde med at sikre ligestilling i VIVE.

6. Øget bevidsthed om ligestilling og ubevidst kønsbias

Ikke alle kønsforskelle udgør et ligestillingsproblem, men viden om kønsforskelle kan bidrage til at målrette tiltag og til at skabe øget kvalitet og større effektivitet samt fremme ligestilling mellem kønnene. VIVE bidrager i sine kerneydelser i høj grad til udbredelse af denne viden i Danmark, og den bringes også i spil i VIVEs arbejde med ligestilling på personaleområdet.

Vi ønsker at øge bevidstheden om ubevidst kønsbias, så vi bliver opmærksomme på og kan identificere ubevidste fordomme og stereotype opfattelser af køn.

7. Dataindsamling og monitorering

VIVE monitorerer som minimum kønsopdelte data på følgende områder:

- Løn/tillæg (indplacering og ved lokal lønforhandling)
- Køns sammensætning i ledergruppen

- Medvirken i VIVEs interne "community services"
- Progression i karriereudvikling for forsknings- og analysemedarbejdere.

Hvert år afrapporteres status for opfyldelsen af ligestillingsinitiativer i politik og handlingsplan ledsaget af analyse af data for udviklingen. Hvert andet år afrapporteres derudover status for opfyldelse af opstillede måltal. Afrapporteringen drøftes i ledelsen og i Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget, fremlægges for bestyrelsen og offentliggøres på VIVEs intranet.

8. Dedikerede ressourcer

Det er vigtigt, at der afsættes den nødvendige tid og tilstrækkelige ressourcer til at sikre, at ovenstående initiativer implementeres og følges op. Derfor har Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget nedsat et ligestillingsudvalg med medarbejder-, ledelses- og HR-repræsentanter. Ligestillingsudvalget deltager i udarbejdelsen af den årlige status for VIVEs arbejde med ligestilling.

9. Adfærdskodeks og grundlæggende principper for håndtering af chikane

VIVE har et adfærdskodeks, der beskriver, hvordan vi aktivt arbejder på at forebygge krænkende handlinger og herunder mobning på VIVE. VIVEs medarbejdere har mulighed for at gå til tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter eller deres personaleleder, hvis de oplever eller bliver udsat for forskelsbehandling, chikane mv. Hertil kommer mulighederne for anonymt at gøre ledelsen opmærksom på problemer via arbejdspladsvurderinger, interne tilfredshedsmålinger og via VIVEs whistleblowerordning.

10. Offentliggørelse

VIVEs ligestillingspolitik lægges på VIVEs hjemmeside. Handlingsplanen lægges på VIVEs intranet.

11. Ikrafttrædelse

VIVEs ligestillingspolitik træder i kraft den 1. juli 2023. Politikken er revideret 28. januar 2025 som følge af ændringer i Ligestillingsloven.

12. Revision

VIVEs ligestillingspolitik revideres senest tre år efter ikrafttrædelsesdatoen.

VIVE, den 28-01-2025


Lotte Jensen, direktør