

GENDER EQUALITY PLAN 2023 - 2025 (Ligestillingsplan 2023 – 2025) for Port of Aalborg Research & Development ApS (POARD) (CVR.nr. 36051095)

Ligestilling og diversitet er en kerneværdi for Port of Aalborg Research & Development (PoARD). Vi har ambitioner om at være en diverse og inkluderende organisation.

Vi anser grundlæggende forskellighed som en styrke og forudsætning for at udfylde vores formål. Uden ligestilling og diversitet er vi ikke i stand til at tiltrække og fastholde talenter, som øger kvaliteten af vores udviklings- og forskningsaktiviteter på Aalborg Havn.

Vi arbejder målrettet med at fremme ligestilling og diversitet. Vi har gjort fremskridt, men vi er ikke i mål. Vi bærer alle nøglen til forandring.

Kønsmæssig ligestilling

For at koncernen kan indgå vigtige alliancer og opnå legitimitet og tillid fra omverdenen, skal koncernen og dens selskaber afspejle fællesskabet og være agil i denne kontekst. Dette kræver en fornuftig balance i den kønsmæssige sammensætning af medarbejdere og ledelse, da balance og sikring af forskellighed, og mangfoldighed skaber optimale muligheder og resultater.

Hvis ikke koncernen sikres optimale muligheder og resultater, er der risiko for tab af konkurrencekraft, forringelse af virksomhedens brand og manglende mulighed for eksekvering i overensstemmelse med den fastsatte strategi og de fastlagte mål.

Status pr. 01-01-2023:

Koncern:

Generelt består koncernens ansatte overvejende af mænd, idet 71 % af koncernens ansatte pr. årsskiftet 2022/2023 er mænd (79/112), og 29 % kvinder (25/112), hvilket vurderes at afspejle den fagstatistiske kønsfordeling inden for branchen.

Koncernens topledelse tegnes af direktionen i Port of Aalborg A/S, som udgøres af en administrerende direktør, der er mand. Den adm. direktør er tillige ansat som administrerende direktør i Port of Aalborg Logistics A/S, hvor de fleste af koncernens medarbejdere, herunder alle chefer, er ansat. Der er intet personale i moderselskabet Port of Aalborg A/S.

Koncerndirektionen understøttes af en chefgruppe (afdelingschefer), som sammenlagt består af 29 % kvinder (2/7) og 71 % mænd (5/7), hvilket ikke anses som en ligelig fordeling jf. lovkrav. Chefgruppen kan betegnes som øvrig ledelse i årsregnskabslovens forstand. På niveauet under chefgruppen er der ansat seks funktionschefer, hvoraf 33,3% er kvinder (2/6) og 67% er mænd (4/6), hvilket er en ligelig fordeling i årsregnskabslovens forstand.

Moderselskabets øverste ledelse er bestyrelsen, som består af otte generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvoraf 25 % er kvinder (2/8), og 75 % er mænd (6/8), hvilket ikke er tilfredsstillende, og det er i uoverensstemmelse med corporate governance-principperne. Det skal ses i sammenhæng med, at udvælgelsen af medlemmer hovedsageligt er politisk betinget og indgår i konstitueringen af byrådet i Aalborg Kommune. Fordelingen indgår dermed i en større forhandling, som er udslag af et demokratisk valg, der af gode grunde ikke kan planlægges. Det er koncernens mål, at der inden udgangen af 2025 (næste kommunalvalg) skal være en ledelsesrepræsentation af det underrepræsenterede køn blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i moderselskabet på mindst 40%. Bestyrelsen varetager ingen funktioner ud over bestyrelshvervet.

PoARD:

I Port of Aalborg Research & Development er 43% af de ansatte pr. årsskiftet mænd (6/14), og 57% er kvinder (8/14), hvilket er en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Direktionen i Port of Aalborg Research & Development ApS består af en direktør (afdelingschef i chefgruppen), som er mand. Direktionen i Port of Aalborg Research & Development ApS understøttes ikke af funktionschefer, idet selskabet er netværksorganiseret.

Selskabets øverste ledelse er bestyrelsen, som består af 3 medlemmer, hvoraf 33,3% er kvinder (1/3) og 66,6% er mænd (2/3), hvilket er en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Formanden er kvinde, og næstformanden er mand.

Mål for 2023 til 2025:

Det er koncernens overordnede ligestillingspolitik, at der så vidt muligt skal være ligelig kønsfordeling blandt medarbejderne generelt på både koncern og selskabsniveau. Ved ligelig kønsfordeling menes en vægtning på 40-60 jf. den fagstatistiske kønsfordeling. Denne målsætning gælder for alle virksomhedens organisatoriske lag: medarbejdere, øvrig ledelse, daglig ledelse og øverste ledelse.

Herudover arbejder koncernen på at opsætte mål for en mere balanceret kønsrepræsentation ved bl.a. nyansættelser og forfremmelser, men dette vurderes at kræve mere gennemgribende organisatoriske foranstaltninger.

Konkrete tiltag i 2023 til 2025 i koncernen og POARD:

Gennemførte tiltag:

Der gælder en rekrutterings- og ansættelsespolitik, som aktivt skal tilgodese saglighed, ligestilling og mangfoldig, og der lægges altid vægt på kandidaternes kompetencer og virksomhedens behov ved ansættelse, jf. rekrutterings- og ansættelsespolitikken, som findes i vores Policy Book.

Der gælder en barselspolitik, som skal sikre ligestilling mellem mænd og kvinder på længere sigt, således at mandlige ansatte har økonomisk incitament til at tage orlov i forbindelse med barns fødsel på lige fod med de kvindelige ansatte, jf. barselspolitikken, som findes i vores Policy Book.

Port of Aalborg Research & Development har en aktiv agenda om at efteruddanne tilknyttet personale. Dette har sikret efteruddannelse (Ph.D.) til tre tilknyttede medarbejdere (3/3) af det underrepræsenterede køn i koncernen.

Påtænkte tiltag:

Koncernen påtænker at tilbyde interne talentforløb, som kan fremme faglige kompetencer hos det underrepræsenterede køn.

Koncernen påtænker at synliggøre ubevidste bias i HR-processer og internt i virksomheden.

Koncernen påtænker at iværksætte kommunikation omkring mandlige medarbejderes forbedrede muligheder til at afholde fædre- og forældreorlov.

Opfølgning og afrapportering:

Koncern:

Koncernen består ved årsskiftet 2022/2023 af 29 % kvinder (+2 % siden årsskiftet 2021/22), hvilket skal bringes tættere på 40 % over de kommende år.

Det er ikke lykkedes at komme i mål med målsætningen om ligelig kønsfordeling for den øvrige ledelse, hvilket ikke er tilfredsstillende. Forklaringen på dette kan være, at personsammensætningen i den øvrige ledelse dels afspejler virksomhedens generelle medarbejdersammensætning, hvor de fleste af koncernens stillinger er placeret inden for fag, der typisk er kendetegnet ved overrepræsentation af mænd, og dels at de mest kvalificerede ansøgere ifm. nyrekruttering i chefgruppen ikke har kunnet rette op på den ulige kønsfordeling.

Koncernen har overvejet, om initiativer, som kan skabe bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, kan imødegå ubalancen. På denne baggrund har koncernen valgt at revidere sin barselspolitik i første halvår af 2022 i forhold til andelen af betalt forældreorlov, som senest blev justeret i 2019 uden tilstrækkelig effekt.

Det er koncernens mål, at der inden udgangen af 2025 skal være en ledelsesrepræsentation af det underrepræsenterede køn i chefgruppen og blandt funktionscheferne på mindst 40%. Det er dog erfaringen, at chefstillingerne i koncernen er besatte i lang tid, og da der også er hensyn til intern rekruttering og karriereudvikling for eksisterende personale og talenter, jf. rekrutteringspolitikken, er der flere specifikke hensyn, som skal balanceres ved nyansættelse eller udnævnelse.

Direktionen har besluttet at der fra 2022 og frem skal arbejdes langsigtet med talentudvikling gennem vores HR-indsatser af det underrepræsenterede køn, herunder talentprogram II, idet dette måske kan dæmme op for ligestillingsproblematikken.

Virksomheden redegør for og evaluerer resultaterne af sin politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn en gang årligt i forbindelse med aflæggelse af årsrapport i koncernen. Der henvises til de historiske årsrapporter for Port of Aalborg A/S, hvor også resultaterne for PoARD evalueres.

PoARD:

Sammensætningen af mænd og kvinder i PoARD findes at være inden for den ligelige fordeling, idet 43% af de ansatte pr. årsskiftet mænd (6/14), og 57% er kvinder (8/14). Der er ikke et ledelsesniveau under direktionen, og derfor er der heller ikke p.t. personspecifikke indsatser som skal dæmme op for ulighed i repræsentation.

Diversitet og mangfoldighed

Legitimitet, integritet og etik er grundstøjlerne for god ledelse. Manglende mangfoldighed og forskelsbehandling er i denne henseende en risiko, som skal imødegås, hvilket sikres igennem virksomhedens rekrutterings- og integrationspolitik. Koncernens rekrutterings- og integrationspolitik bekæmper diskrimination og forudsætter en mangfoldig medarbejderskare, som reflekterer det omgivende samfund.

Mangfoldighed i relation til organisationen sikres bedst i forbindelse med rekruttering og sikringen af integration, og derfor udgør vores rekrutterings- og integrationspolitik som ledelsesredskab vores fremmeste politik inden for mangfoldighed. Dette ledelsesredskab er forankret i ledelsessystemet og vedtaget af topledelsen, jf. virksomhedens policy-processer, som er beskrevet i vores Policy Book.

Status pr. 01-01-2023:

Koncernen:

Ved årsskiftet 2022/2023 er der ansat i alt 112 medarbejdere, opgjort i headcount i koncernen. I løbet af 2022 havde koncernen to medarbejdere i fleksjob efter de sociale kapitler, en medarbejder med en § 56-aftale efter sygedagpengeloven, to elever under erhvervsuddannelse, 15 studentermedhjælpere, fire praktikanter eller specialestuderende, fem medarbejdere ansat på nedsat tid og fem seniorer over 65 år. Det er koncernens

målsætning, at der fortsat skal være ansat personale efter de sociale kapitler svarende til mindst 3-5 % af medarbejdersammensætningen; erhvervsskoleelever, praktikanter og studentermedhjælpere skal svare til mindst 5-10 % af medarbejdersammensætningen, og seniorer over 65 skal fortsat udgøre mindst 5 %.

Koncernens mål om mangfoldighed gælder også for koncernens ledelse, hvor der ønskes en sammensætning, som afspejler mangfoldigheden og forskellighederne på arbejdsmarkedet.

I dag er 28,5% af ledergruppen mellem 40 – 49 år, 28,5% af ledergruppen er mellem 50 – 59 år og 43% er over 60 år.

Det ønskes, at ledergruppen skal afspejle arbejdsmarkedet bedre, men samtidig skal det naturligvis sikres, at den rette erfaring og kompetencer bevares i ledergruppen. Om den kønsmæssige sammensætning henvises til ovenstående. Erfaringsmæssigt er der lav medarbejderomsætningshastighed på chefstillingerne i koncernen, hvilket i praksis betyder, at det kan være svært at opnå mere mangfoldighed i ledergruppen på kort sigt.

I dag er 25 % af den samlede koncernbestyrelse mellem 30 – 39 år, 16,5 % er mellem 40 – 49 år, 42 % er mellem 50 – 59 år og 16,5 % er over 60 år. Bestyrelsen består af medlemmer i alle aldre, som er udpeget som et udslag af demokratiske valg, dels kommunalbestyrelsesvalget, dels valg ifm. medarbejderrepræsentation. Det vurderes, at den samlede bestyrelse repræsenterer det omgivende samfund på tilfredsstillende måde ift. alder. Om den kønsmæssige sammensætning henvises til nedenstående. Det vurderes desuden at koncernbestyrelsens faglige og ledelsesmæssige kompetencer er tilfredsstillende og afspejler omverdenen.

I overensstemmelse med GDPR registrerer koncernen ikke data vedr. religion, seksualitet, politisk overbevisning, hudfarve m.v.

PoARD:

Ved årsskiftet 2022/2023 er der ansat i alt 14 medarbejdere, opgjort i headcount PoARD. På grund af antallet af medarbejdere opgøres mangfoldighedsindsatser samlet i koncernen, så den enkelte person af hensyn til retten til privatliv ikke kan identificeres.

Direktionen i PoARD er over 60 år.

I dag er 33,3 % af den samlede koncernbestyrelse mellem 30 – 39 år, 33,3 % er mellem 50 – 59 år og 33,3 % er over 60 år.

Det vurderes desuden at bestyrelsens faglige og ledelsesmæssige kompetencer er tilfredsstillende og afspejler omverdenen.

Mål for 2023 til 2025:

Koncernen vil fastholde sit arbejde for at sikre lige muligheder i samfundet.

Mangfoldighed skal vægtes og sikres ved rekruttering, da forskellighed og mangfoldighed skaber de bedste muligheder for, at virksomheden kan nå sine mål.

Direktionerne og bestyrelserne har fokus på at sikre ledelsesmæssig og kompetencemæssig forskellighed i sammensætningen af virksomhedens ledelse.

Virksomhedens organisatoriske ledelse skal så vidt muligt have kompetencemæssig og uddannelsesmæssig forskellighed, hvilket virksomheden vil arbejde på at sikre i højere grad.

Gennemførte tiltag:

Der gælder en rekrutterings- og ansættelsespolitik, som aktivt skal tilgodese saglighed, ligestilling og mangfoldig, og der lægges altid vægt på kandidaternes kompetencer og virksomhedens behov ved ansættelse, jf. rekrutterings- og ansættelsespolitikken, som findes i vores Policy Book.

Forskelsbehandling må ikke finde sted af medarbejdere eller ansøgere på grund af køn, hudfarve, etnicitet, nationalitet, seksualitet, religiøs eller politisk overbevisning, alder, handicap eller lignende. Derimod skal koncernen aktivt gøre, hvad der står i dens magt for at sikre lige muligheder for alle.

Koncernens seniorpolitik sikrer, at ældre medarbejdere tilgodeses relevante skånehensyn fem år før pensionsalderen, eller hvis der måtte opstå et behov, så der skabes en god og personligt tilpasset overgang til pensionstilværelsen.

Der er sikret velfærdsordninger, som fastholder sygemeldte eller sårbare medarbejdere, og koncernen gør aktivt brug af § 56-aftaler og de sociale kapitler, herunder fx fleksjobs.

Desuden tilbyder koncernen deltidsjobs, herunder til bl.a. folkepensionister eller ansatte, som ønsker det af familiære årsager. Politikkerne genfindes i Policy Book.

Koncernen har gode samarbejdsrelationer til handelsskolerne, erhvervsskolerne, jobcentrene, proffessionsskolerne og universiteterne og tilbyder elevpladser, praktikpladser og studiejobs. Også herigennem arbejder Port of Aalborg aktivt for integration og lige muligheder i samfundet.

PoARD har en Ph.D.-agenda, som igennem årene har videreuddannet dygtige tilknyttede medarbejdere fra det underrepræsenterede køn.

Påtænkte tiltag:

Koncernen agter at kortlægge kompetencer i virksomheden, herunder styrke humanistiske kompetencer, som kan italesætte og modvirke bias i relation til forskellighed/mangfoldighed.

Opfølgning og afrapportering:

Koncern:

Koncernen vil fastholde sit arbejde for at sikre lige muligheder i samfundet og forventer, at indsatsen vil have en afsmittende effekt på koncernens employerbrand. Dog er vi ikke i mål og skal i langt højere grad end i dag sikre en mere ligelig aldersmæssig repræsentation i ledelseslagene samt mere efteruddannelse.

Koncernens General Counsel er ansvarlig for udarbejdelse og ajourføring af mangfoldighedspolitikken. Løbende og mindst én gang årligt skal bestyrelsen/ vurdere, om den samlede bestyrelsen evaluere den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, hvilket sker i forbindelse med ledelsesberetningen i årsrapporten.

PoARD

Ved årsskiftet 2022/2023 er der ansat i alt 14 medarbejdere, opgjort i headcount PoARD. På grund af antallet af medarbejdere opgøres mangfoldighedsindsatser samlet i koncernen, så den enkelte person af hensyn til retten til privatliv ikke kan identificeres. Det kan dog noteres, at indsatserne i PoARD generelt afspejler koncernens indsatser og findes at være tilfredsstillende, men fortløbende.

Direktør:



Jesper Raakjær