**DIVERSITETSPOLITIK**

DATO: XX.XX.XXXX

**Formål:** Med denne politik ønsker vi i X-virksomhed at fremme ligestilling, diversitet og inklusion som grundlæggende værdier i vores virksomhed. Vi vil arbejde for et miljø, hvor alle medarbejdere kan trives og udleve deres potentiale. Vi ser diversitet som en kilde til innovation, kreativitet og bæredygtig vækst. Med en mangfoldig og inkluderende organisation kan vi bedre tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere, og vi styrker vores evne til at skabe de bedste løsninger til gavn for kunder og samfund.

**Principper:**

**1. Ligestilling: Der skal skabes reel ligestilling mellem mænd og kvinder via en aktiv og konstant indsats.**

For enhver virksomhed er det vigtigt, at alle talenter og kompetencer kommer i spil, for det er i sidste ende afgørende for konkurrencekraften. Selv om der er sket store fremskridt indenfor ligestilling, er der fortsat barrierer, der skaber forskel på kvinders og mænds positioner og funktioner. Der er vigtigt at identificere de barrierer, der får kvinder til at falde fra, og det er vigtigt, at arbejdet med at sikre ligestilling sker på alle planer - lige fra ansættelse af unge talenter til udvælgelse af ledere på alle niveauer, herunder indlemmelse i partnerkredse, udnævnelse til topledelse eller indtræden i bestyrelser. Det er også vigtigt, at flere kvinder er med i nystartede virksomheder eller indgår i generationsskifter. Kvinder og mænd bør være ligeligt repræsenteret i ledelsen.

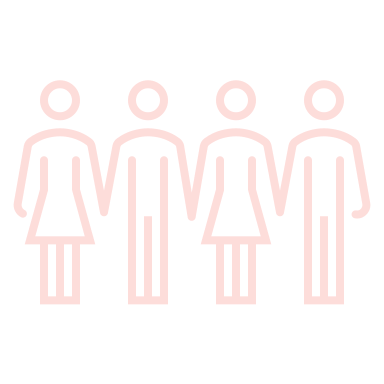
De største virksomheder skal bl.a. rapportere om måltal for det underrepræsenterede køn. Men også mange mindre virksomheder arbejder i dag med at sætte tal på, hvordan fordelingen af kvinder og mænd skal være på alle niveauer, og det er fast praksis i mange virksomheder løbende at monitorere udviklingen.

**2. Diversitet og inklusion: Alle medarbejdere skal, uanset deres baggrund, køn, kultur, race, religion, seksuel orientering, alder eller handicap m.v., føle sig velkomne, respekterede og værdsatte.**

Hvis det skal lykkes at skabe en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, gælder det om at udvikle et miljø, hvor forskellige baggrunde og erfaringer ses som en styrke, der i sidste ende skaber en mere robust virksomhed. Forskning har vist, at øget diversitet fremmer konkurrenceevne; Discipliner som f.eks. innovation og markedsforståelse styrkes af, at flere fagligheder, baggrunde og erfaringer kommer i spil.

I en række virksomheder arbejder HR vedvarende for at sikre, at der udvikles en kultur, der øger diversitet og mangfoldighed, og man monitorer løbende, at udviklingen går i den ønskede retning.

**3. Rekruttering og fastholdelse: Det er vigtigt at tiltrække og fastholde talent via rekrutteringer og udviklingsmuligheder, der fremmer diversitet og ligestilling.**

Bias kan være en effektiv barriere for øget diversitet. I forbindelse med rekruttering kan bias medføre, at ubevidste fordomme om f.eks. køn, alder eller etnicitet kan skygge for kandidatens kompetencer. Det er derfor vigtigt at være bevidst om egen bias og have fokus på de kompetencer, man efterspørger. Det er væsentligt at udforme stillingsopslag i neutralt sprogbrug. Man kan anonymisere ansøgningerne eller opfordre kandidater til ikke at inkludere f.eks. alder og billede. I mødet med kandidaterne er det vigtigt at gennemføre sammenlignelige interviews med fokus på de kompetencer, som virksomheden har brug for.

**4. Uddannelse og bevidsthed: Medarbejdere og ledere skal uddannes i ligestilling, diversitet og inklusion.**

Det er vigtigt, at vejen til større ligestilling, diversitet og inklusion går via en veltilrettelagt proces. Der findes en række nyttige procesforløb, som kan bruges. I Danske Arkitektvirksomheder henviser vi til de forløb, som DI har udarbejdet, og som medlemsvirksomhederne kan trække på.

**5. Lederskab og ansvarlighed: Ledere skal gå forrest for at fremme ligestilling, diversitet og inklusion.**

I enhver vigtig strategisk forandring er det afgørende, at ledelsen involverer sig og viser vej. Derfor kræver forandringen også, at ledelsen afsætter tid og ressourcer til at komme igennem de forløb, der skal sikre en bedre arbejdsplads, en øget konkurrencekraft og en, i sidste ende, mere robust og succesrig virksomhed.